

Пінчук Наталія Іванівна,  
кандидат психологічних наук,  
доцент, доцент кафедри  
психології управління ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти»

### ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ

**Анотація.** У статті представлено результати констатувального етапу дослідження особливостей розвитку мотиваційного, когнітивного, операційного та особистісного компонентів психологічної готовності керівників освітніх організацій до формування позитивного іміджу, а також організаційно-професійні та гендерно-вікові чинники його формування.

**Ключові слова:** позитивний імідж, керівники освітніх організацій, розвиток психологічної готовності.

Пинчук Наталья Ивановна

### ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К ФОРМИРОВАНИЮ ПОЗИТИВНОГО ИМИДЖА

**Аннотация.** В статье представлены результаты констатирующего этапа исследования особенностей развития мотивационного, когнитивного, операционального и личностного компонентов психологической готовности руководителей образовательных организаций к формированию позитивного имиджа, а также организационно-профессиональные и гендерно-возрастные факторы его формирования.

**Ключевые слова:** положительный имидж, руководители образовательных организаций, развитие психологической готовности.

Pinchuk Natalia Ivanivna

### FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF PSYCHOLOGICAL READINESS OF HEADS OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS TO CREATE A POSITIVE IMAGE

**Abstract.** The article deals with the results of stage of the research features of development motivational, cognitive, operational and personal components of psychological readiness heads of educational organizations to create a positive image, as well as organizational and professional and gender-age factors of its formation.

**Key words:** positive image, leaders of educational organizations, development of psychological readiness.

## Постановка проблеми

**Актуальність проблеми дослідження.** На сучасному етапі досліджень науковці<sup>1; 3; 4; 6</sup>, розглядають поняття іміджу керівника освітньої організації як цілісний несуперечливий образ управлінця, сформований у свідомості оточуючих, який відповідає цілям, нормам, цінностям, прийнятим у цільовій групі, а також очікуванням, що пред'являються членами колективу навчального закладу. А психологічна готовність керівника освітньої організації до формування позитивного іміджу являє собою цілісне особистісне утворення, що інтегрує комплекс мотивів, знань, умінь, навичок, а також особистісних характеристик керівників, які забезпечують формування як власного позитивного іміджу, так і іміджу освітньої організації.

## Аналіз останніх досліджень та публікацій

На першому етапі емпіричного дослідження було визначено особливості *мотиваційного компонента готовності керівників ПТНЗ до формування позитивного іміджу.*

У завданнях дослідження було передбачено: 1) дослідити рівні розвитку когнітивного, мотиваційного, операційного та особистісного компонентів психологічної готовності до формування позитивного іміджу керівників освітніх організацій; 2) дослідити особливості когнітивного, мотиваційного, операційного та особистісного компонентів психологічної готовності до формування позитивного іміджу керівників освітніх організацій.

Відповідно, *мета дослідження* полягала в визначенні рівнів й особливостей психологічної готовності до формування позитивного іміджу керівників освітніх організацій.

## Виклад основного матеріалу

Під час вивчення *мотиваційного компонента психологічної готовності до формування позитивного іміджу керівників освіти* використано модифікований варіант методики О. Бондарчук, Л. Карамушки<sup>6</sup>, спрямованої на вибір і ранжування за ступенем значущості керівниками освітніх організацій мотивів формування позитивного іміджу, які було розподілено на такі групи: 1) *соціальні мотиви*: бажання підвищити якість вітчизняної освіти; бажання підняти престиж освітянина в суспільстві; бажання створити заклад нового типу, для поліпшення підготовки прийдешніх поколінь до життя в нових умовах; 2) *власне управлінські мотиви*: бажання більш ефективно управляти освітньою організацією; прагнення вирішувати актуальні проблеми освітньої організації; бажання підвищити рівень організаційної культури закладу освіти; прагнення працювати з командою закладу щодо формування

<sup>1</sup> Дьячкова Э. К. Имиджелогия для руководителя / Э. К. Дьячкова. — Новосибирск, 1998. — 84 с.

<sup>3</sup> Карамушка Л. М. Психология управления заведениями средней освіти : монография / Л. М. Карамушка — К. : Ніка-Центр, 2000. — 332 с.

<sup>4</sup> Скрипаченко Т. В. Соціально-психологічний імідж сучасного керівника : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Т. В. Скрипаченко ; Запорізький держ. ун-т. — Запоріжжя, 2001. — 196 с.

<sup>6</sup> Фадеева М. В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування позитивного іміджу освітньої організації : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / М. В. Фадеева. — К., 2010. — 297 с.

позитивного іміджу освітньої організації; прагнення сприяти впровадженню нових програм та технологій навчання з метою забезпечення якості освіти; 3) *престижні мотиви*: бажання мати позитивні відгуки громадськості про діяльність керівника освітньої організації; бажання підтвердити репутацію керівника закладу освіти як одного з найкращих; бажання представляти на широкий загал успіхи в діяльності керівника освітньої організації; 4) *особистісні мотиви*: бажання сформувати власний позитивний імідж; користуватися авторитетом; уникнути негативних оцінок з боку громадськості; прагнення ствердитися за рахунок позитивного іміджу закладу в очах навколишніх людей; 5) *мотиви саморозвитку*: бажання оволодіти методиками формування позитивного іміджу керівника освітньої організації; реалізувати власний творчий потенціал у створенні позитивного іміджу керівника освітньої організації; прагнення знати умови формування позитивного іміджу керівника освітньої організації; 6) *прагматичні мотиви*: бажання мати впевненість у стабільності свого робочого місця; прагнення поліпшити власне матеріальне становище; забезпечити високий рівень матеріально-технічної бази освітньої організації; мати широкі соціальні зв'язки та активно взаємодіяти з партнерами та меценатами.

Високий рівень сформованості мотиваційного компонента психологічної готовності до формування позитивного іміджу керівників освітніх організацій було констатовано в разі значущості для керівників всіх груп мотивів з переважанням мотивів особистісного розвитку, їхнього високого місця в ієрархії мотивів формування позитивного іміджу тощо. Низький рівень – у разі низької значущості для керівників особистісних мотивів та мотивів саморозвитку, їхньої найнижчої позиції в ієрархії мотивів формування позитивного іміджу. В усіх інших випадках було констатовано середній рівень сформованості мотиваційного компонента формування позитивного іміджу управлінців.

*Дослідження когнітивного та операційного компонентів* психологічної готовності до формування позитивного іміджу керівників здійснювалося за допомогою вибраних питань модифікованої методики М. Фадєєвої «Імідж керівника освітньої організації»<sup>6</sup>, спрямованих на вивчення рівня знань про зміст, показники, чинники та умови формування позитивного іміджу управлінця.

Досліджуваним пропонувалося визначити зміст понять «імідж», «імідж керівника освітньої організації», а також наукові чи науково-публіцистичні джерела отримання інформації про особливості формування позитивного іміджу особистості, вказати, що сприяє або заважає формуванню позитивного іміджу керівника, зазначити етапи формування позитивного іміджу управлінця. Щодо операційного компонента психологічної готовності управлінцям пропонувалося проаналізувати теперішню ситуацію, яка існує в їхній освітній організації та які зусилля керівник прикладає для формування власного позитивного іміджу як умови формування позитивного іміджу освітньої організації в цілому.

Дослідження *особистісного компонента психологічної готовності керівників ПНТЗ* відповідно до теоретичної моделі передбачало визначення тих особистісних якостей управлінців, які забезпечують їхню здатність до формування як власного

---

<sup>6</sup> Фадєєва М. В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування позитивного іміджу освітньої організації : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / М. В. Фадєєва. — К., 2010. — 297 с.

позитивного іміджу, так і позитивного іміджу освітньої організації, зокрема, здатність до самоконтролю у міжособистісній взаємодії, толерантність тощо за допомогою: а) шкали самомоніторингу М. Снайдера<sup>7</sup>; б) оцінки рівня емпатії І. Юсупова<sup>2</sup>; в) потреби у спілкуванні за опитувальником Ю. Орлова<sup>7</sup>; г) опитувальника «Креативний потенціал<sup>5</sup>».

Про високий рівень особистісного компонента психологічної готовності йшлося в разі середнього, оптимального, рівня самомоніторингу та емпатії, вираженої потреби у спілкуванні та креативного потенціалу вище за середній у керівників освітніх організацій. Низький рівень констатувався в разі низького або занадто високого рівня емпатії та самомоніторингу, низької потреби у спілкуванні та недостатньо високого креативного потенціалу. Всі інші значення було віднесено до середнього рівня особистісного компонента психологічної готовності керівників до формування позитивного іміджу.

Дослідження проводилося протягом 2012–2014 років на базі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» АПН України.

Вибірку констатувальної частини експерименту склали 150 керівників професійно-технічних навчальних закладів України, які були розподілені на групи за такими характеристиками:

- 1) стать: 82% чоловіків, 18% – жінок;
- 2) вік: 9,3% досліджуваних від 28 до 35 років, 24,7% – від 35 до 42 років, 51,3% – віком від 42 до 50 років, 14,7% – віком понад 50 років;
- 3) стаж управлінської роботи: до 5 років – 28,7%, від 5 до 10 років – 30,7%, від 10 до 20 років – 31,3%, від 20 до 30 років – 6,7%, понад 30 років – 2,7% досліджуваних керівників.

Отримані дані піддавались статистичній обробці за критерієм  $\chi^2$ , дисперсійним аналізом з подальшою їх якісною інтерпретацією та змістовим узагальненням.

Математична обробка даних та графічна презентація здійснювалися за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13.0) та Excel MS.

Для визначення розподілу мотивів формування позитивного іміджу управлінцям було запропоновано проранжувати відповідні мотиви за ступенем їхньої особистої значущості, на перше місце поставивши найбільш значущий мотив.

У результаті аналізу отриманих даних було виявлено значне переважання одних мотивів над іншими, а саме, *власне управлінських* (забезпечення ефективного управління освітньою організацією; прагнення розв'язувати актуальні проблеми освітньої організації), *соціальних мотивів* (насамперед, бажання підвищити якість вітчизняної професійно-технічної освіти і престиж освітянина в суспільстві) і *мотивів саморозвитку* (бажання оволодіти методиками формування позитивного іміджу керівника освітньої організації та прагнення реалізувати власний творчий потенціал при його створенні) тощо (табл. 1).

<sup>7</sup> Янчук В. А. Введение в современную социальную психологию / В. А. Янчук. — Минск. : АСАР, 2005. — 768 с.

<sup>2</sup> Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. — СПб. : Питер, 2002. — 512 с. — (Серия «Мастера психологии»).

<sup>5</sup> Технологія підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін : навч.-метод. посіб. ; за ред. Л. М. Карамушки. — Біла Церква : КОПОПК, 2008. — 100 с.

Таблиця 1

**Значущість мотивів саморозвитку в структурі мотивів  
формування позитивного іміджу керівників освітніх організацій  
(за результатами ранжування)**

Групи мотивів вдосконалення формування позитивного іміджу	Кількість балів (у середньому)
Власне управлінські мотиви	13,8
Соціальні мотиви	12,3
Мотиви саморозвитку	10,7
Престижні мотиви	9,7
Особистісні мотиви	6,1
Прагматичні мотиви	5,6

*Особистісні ж мотиви* важать для керівників значно менше. Так, лише для 23,2% керівників ПТНЗ групи особистісних мотивів та мотивів саморозвитку переважають над іншими групами. Також привертає увагу той факт, що прагматичні мотиви посідають останні місця в ієрархії мотивів формування позитивного іміджу керівників освітніх організацій, що, з одного боку, можна пояснити явно недостатнім рівнем заохочень та підлг в освітній галузі, а з іншого – недостатнім усвідомленням важливості наявності позитивного іміджу для поліпшення матеріального становища працівників і освітньої організації в цілому.

Відповідно можна говорити про те, що 25,3% управлінців властивий високий рівень, 61,6% – середній рівень, а 13,1% – низький рівень сформованості мотиваційного компонента психологічної готовності до формування позитивного іміджу керівника освітньої організації.

*За результатами дослідження когнітивного компонента психологічної готовності до формування позитивного іміджу керівників* констатовано недостатній рівень їхніх знань щодо особливостей та умов формування позитивного іміджу керівника.

Так, лише п'ята частина досліджуваних виявила високий рівень знань щодо психологічних аспектів формування позитивного іміджу керівника освітньої організації (табл. 2). Більша частина управлінців вагалися з відповідями щодо поняття імідж, факторів, які заважають та сприяють створенню позитивного іміджу керівника, структури позитивного іміджу. Описуючи керівника з позитивним іміджем зосереджувалися на зовнішніх характеристиках, манерах, стилі спілкування з підлеглими та партнерами. Водночас, самі керівники оцінюють свій рівень знань дуже високо. Так, на питання анкети «Як ви оцінюєте свої знання щодо формування позитивного іміджу керівника освітньої організації?» керівники цієї групи оцінили свій рівень знань як «достатній». Лише третина з них визначала шляхи та поетапні кроки в діяльності керівника, спрямовані на створення власного позитивного іміджу.

Таблиця 2

**Рівні знань керівників освітніх організацій щодо психологічних аспектів  
формування позитивного іміджу керівника освітньої організації**

Рівні знань	Кількість досліджуваних, (%)
Низький	42,0
Середній	38,7
Високий	19,7

Стосовно операційного компоненту психологічної готовності керівників до формування позитивного іміджу встановлено, що високий рівень його сформованості виявлено у третини досліджуваних (30,9%), середній рівень – у половини управлінців (50,3%), а майже п'ята частина досліджуваних (18,8%) знаходяться на низькому рівні. Отже, у значній кількості управлінців констатовано недостатньо розвинуті вміння та навички використання прийомів та методів формування власного позитивного іміджу у процесі управлінської діяльності, недостатньо орієнтовані проводити індивідуальну роботу з працівниками та вихованцями закладу освіти, виступати взірцем для наслідування, одночасно висуваючи підвищені вимоги до інших.

Наступний етап дослідження передбачав виявлення особливостей особистісної складової готовності керівників професійно-технічних навчальних закладів до формування позитивного іміджу (табл. 3).

Таблиця 3

**Розподіл керівників освітніх організацій за рівнями розвитку особистісного компонента психологічної готовності до формування позитивного іміджу**

Характеристики особистісного компонента	Рівні сформованості (кількість досліджуваних, %)		
	низький	середній	високий
Самомоніторинг	23,7	52,1	24,2
Емпатія	30,3	50,5	19,2
Потреба у спілкуванні	41,1	35,8	23,1
Креативний потенціал	25,5	64,8	9,7
Загалом	30,1	50,4	19,5

Насамперед, за опитувальником М. Снайдера було встановлено, що половина досліджуваних (52,1%) мають середній рівень самомоніторингу. Водночас, 24,2% управлінців характеризуються високою орієнтацією до відповідності між бажаною і реальною самопрезентацією, гнучкістю і трансформацією своїх позицій залежно від обставин. Разом з тим, 23,7% керівників стійко орієнтовані на власне Я, їхня самопрезентація відображає їхні стійкі диспозиції, відрізняється більшою природністю, поєднуючись з недостатньою гнучкістю, небажанням враховувати думку оточуючих.

Аналіз результатів за опитувальником І. Юсупова дав змогу встановити рівні розвитку емпатії управлінців. Відповідно високий рівень розвитку емпатії мають 19,2% керівників ПТНЗ, середній рівень – 50,5%, і 30,3% досліджуваних мають низький рівень розвитку емпатії. Це свідчить про неготовність значної частини досліджуваних управлінців сприйняти почуття інших, відгукуватися на переживання оточуючих. Керівники з середнім та низьким рівнями розвитку емпатії схильні приймати більш раціональні рішення, які базуються більш на вчинках оточуючих, ніж на власних враженнях. Варто зазначити, що для таких керівників це може бути перешкодою на шляху побудови позитивного враження відповідно до інтересів і потреб інших осіб.

Високий рівень потреби у спілкуванні виявлено лише у 23,1% керівників. Для них є властивим прагнення до спільного виконання завдань з іншими, налагодження добрих, емоційно насичених стосунків, розширення сфери свого спілкування.

Натомість 35,8% досліджуваних мають середній, а 41,1% – низький рівень розвитку потреби у спілкуванні, через що вони неохоче відмовляються від власних настановлень заради досягнення згоди у процесі спілкування, недостатньо прагнуть допомагати іншим та шукати підтримки в інших. Отже, для переважної кількості управлінців таке ставлення до взаємостосунків з оточуючими може виступати потужним бар'єром до формування власного ефективного іміджу.

Керівників, які мають високий рівень креативного потенціалу (9,7%), характеризує творчий підхід до розв'язання проблем, що виникають у процесі управління освітньою організацією. Водночас, вони здатні надихати інших до нестандартних способів вирішення складних ситуацій у професійної діяльності. 64,8% досліджуваних мають середній рівень креативного потенціалу, а 25,5% – низький.

Узагальнення результатів таких методик дало змогу віднести до групи керівників, яким властивий високий рівень особистісного компонента психологічної готовності до формування позитивного іміджу, 19,5% досліджуваних. Такі керівники здатні управляти своєю поведінкою, поєднуючи власне ставлення до свого Я та ставлення до себе інших, емоційно чутливі до переживань оточуючих, спрямовані на формування лояльності, орієнтовані на створення атмосфери доброзичливості та співпраці, підтримуючи нестандартні, творчі ідеї колег. Групу керівників з низьким рівнем особистісного компонента становили 30,1% досліджуваних. Усіх інших (50,4%) було віднесено до групи з середнім рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності до формування позитивного іміджу.

*Організаційно-професійні та гендерно-вікові чинники психологічної готовності керівників освітніх організацій до формування позитивного іміджу.* На наступному етапі нашого дослідження було виявлено організаційно-професійні (стаж управлінської діяльності) та гендерно-вікові чинники психологічної готовності керівників до формування позитивного іміджу.

Щодо *мотиваційного компонента* встановлено відмінності на рівні тенденції за рівнем сформованості даного компонента в керівників різного віку: чим старші керівники за віком, тим більше вони орієнтовані на формування позитивного іміджу. Так, якщо в управлінців до 35 років високий рівень вмотивованості мають 21,6%, то серед керівників віком понад 50 років – вже 32,4% ( $p < 0,5$ ). При цьому жінки є більш вмотивованими до формування позитивного іміджу, ніж управлінці чоловічої статі ( $p < 0,5$ ).

Визначено відмінності у рівнях *когнітивного компонента* залежно від стажу управлінської діяльності ( $p < 0,01$ ): з віком і збільшенням стажу діяльності рівень когнітивного компонента психологічної готовності до формування позитивного іміджу керівників зменшується. Особливо чітко така тенденція виявляється у чоловіків.

Стосовно *операційного компонента* встановлено статистично значущі відмінності у його сформованості у керівників освітніх організацій залежно від віку та стажу професійної діяльності. Якщо у керівників зі стажем роботи до 5 років високий рівень розвитку операційної складової мають лише 21,1% досліджуваних, то зі стажем понад 30 років високий рівень виявлено у 52,3% управлінців. Щодо статі (на рівні тенденції) виявлено, що жінки мають дещо більший рівень розвитку операційного компонента, ніж чоловіки.

Також встановлені статично значущі відмінності в розвитку *особистісного компонента* психологічної готовності залежно від статі, віку та стажу професійної діяльності.

Таблиця 4

**Рівні особистісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до формування позитивного іміджу залежно від статі**

Стать	Рівні особистісного компонента (кількість досліджуваних, %)		
	низький	середній	високий
Жінки	26,4	62,3	11,3
Чоловіки	25,5	74,5	0,0

Так, якщо серед жінок-управлінців виявлено 11,3% осіб, які мають високий рівень розвитку особистісного компонента, то серед чоловіків таких не виявлено. Водночас низький рівень особистісного компонента виявлено у 25,5% чоловіків, в той час, як серед жінок – у 26,4% ( $p < 0,05$ ).

У результаті дослідження також встановлено, що зі збільшенням стажу управлінської діяльності керівників освітніх організацій значно зменшується кількість досліджуваних з високим рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності. Ці тенденції властиві як жінкам, так і чоловікам.

Так, встановлено статистично значущі відмінності в особистісній складовій готовності управлінців, зокрема, за показниками емпатії управлінців залежно від статі: низький рівень емпатії мають 1,8% жінок та 26,7% чоловіків. Водночас, середній рівень емпатії мають 8,4% жінок та 63,3% чоловіків, високий рівень емпатії – 89,8% та 10% відповідно. Отже, можна зробити висновок, що у керівники-жінки більш схильні виявляти емпатійну підтримку, ніж чоловіки.

Схожі дані отримано за результатами дисперсійного аналізу щодо вираженості потреби в спілкуванні: для жінок вона є більш розвинута, ніж у чоловіків, хоча з роками ця потреба спадає у представників обох статей ( $p < 0,05$ ).

### Висновки

Загалом результати констатувальної частини емпіричного дослідження засвідчили недостатній рівень розвитку психологічної готовності керівників ПТНЗ до формування позитивного іміджу як чинника ефективної діяльності освітніх організацій в умовах змін. Так, лише чверть досліджуваних мають високий рівень сформованості мотиваційного компонента; незначна кількість управлінців виявила високі знання щодо сутності, особливостей та умов формування позитивного іміджу керівника, а також достатньо розвинуті вміння використання прийомів і методів формування власного позитивного іміджу у процесі управлінської діяльності; п'ята частина мають розвинуті особистісні якості, важливі в контексті створення позитивного іміджу. Також констатовано, що жінки в цілому більш вмотивовані до формування позитивного іміджу, більш схильні виявляти емоційну підтримку колегам та мають більш виражену потребу у спілкуванні.



### **Перспективи подальших розвідок у цьому напрямі**

Отже, постає нагальна потреба сприяти розвитку готовності керівників ПТНЗ до формування позитивного іміджу в умовах післядипломної педагогічної освіти. Це можна реалізувати шляхом впровадження технології психологічної підготовки, яка передбачає опанування та розвиток ними компонентів психологічної готовності до формування позитивного іміджу.

### **Список використаних джерел**

1. Дьячкова Э. К. Имиджелогия для руководителя / Э. К. Дьячкова. — Новосибирск, 1998. — 84 с.
2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. — СПб. : Питер, 2002. — 512 с. — (Серия «Мастера психологии»).
3. Карамушка Л. М. Психология управления заведениями средней освіти : монографія / Л. М. Карамушка. — К. : Ніка-Центр, 2000. — 332 с.
4. Скрипаченко Т. В. Соціально-психологічний імідж сучасного керівника : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Т. В. Скрипаченко ; Запорізький держ. ун-т. — Запоріжжя, 2001. — 196 с.
5. Технологія підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін : навч.-метод. посіб. ; за ред. Л. М. Карамушки. — Біла Церква : КОІПОПК, 2008. — 100 с.
6. Фадєєва М. В. Психологічні умови підготовки керівників загально-освітніх навчальних закладів до формування позитивного іміджу освітньої організації : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / М. В. Фадєєва. — К., 2010. — 297 с.
7. Янчук В. А. Введение в современную социальную психологию / В. А. Янчук. — Минск. : АСАР, 2005. — 768 с.

**Pinchuk Natalia Ivanivna**

**FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF PSYCHOLOGICAL READINESS  
OF HEADS OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS TO CREATE  
A POSITIVE IMAGE**

Considered the concept of the image of the head of organizational, psychological preparedness of manager educational organization to create a positive image, which consists of motivational, cognitive, operational and personal components. Shows the diagnostic tools to explore each component referred readiness. Defined the levels of development and features of cognitive, motivational, operational and personal components of psychological readiness to create a positive image of heads of educational organizations. Revealed a significant predominance own administrative reasons, social reasons and motives of self-development above personal and pragmatic.

Ascertained that most managers have insufficiency the level of knowledge about the nature of personal image, factors and means of forming a positive image, both subjectively evaluating their own level of education in matters of creating and supporting a positive image, recognized it sufficient. Established that a fifth part of surveyed have developed personality qualities that are important in the context of creating a positive image. Also fixed that women are generally more motivated to create a positive image, inclination to identify emotional support to colleagues and have an expressed need for communication.

Substantiated the necessity to promote preparedness managers to create a positive image in terms of Postgraduate Education by implementing technology of psychological training which provides the capture and development of their components psychological readiness to create a positive image.