

УДК159.92: 378.036:37.014.544

Бондарчук О.І., Пінчук Н.І.

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ЧИННИКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ДО ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ

Бондарчук О.І., Пінчук Н.І. Основні тенденції та чинники психологічної готовності керівників професійно-технічних навчальних закладів до формування позитивного іміджу. У статті представлено результати емпіричного дослідження особливостей розвитку мотиваційного, когнітивного, операційного та особистісного складових психологічної готовності керівників професійно-технічних навчальних закладів до формування позитивного іміджу.

Визначено сутність понять «імідж» та «імідж керівника професійно-технічного навчального закладу». Висвітлено зміст складових психологічної готовності керівників професійно-технічних навчальних закладів до формування позитивного іміджу, а також методи їх дослідження.

Подано методичку дослідження рівнів психологічної готовності керівників професійно-технічних навчальних закладів до формування позитивного іміджу.

Висвітлено основні тенденції розвитку психологічної готовності керівників професійно-технічних навчальних закладів до формування позитивного іміджу. Показано недостатній рівень розвитку як усіх складових, так і загального показника готовності. Наведено результати дослідження організаційно-професійних та гендерно-вікових чинників її розвитку.

Окреслено доцільність розвитку психологічної готовності керівників професійно-технічних навчальних закладів до формування позитивного іміджу в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Ключові слова: імідж, позитивний імідж, керівники професійно-технічних навчальних закладів, психологічна готовність до формування позитивного іміджу, рівні розвитку психологічної готовності.

Бондарчук О.І., Пінчук Н.І. Основные тенденции и факторы психологической готовности руководителей профессионально-технических учебных заведений к формированию позитивного имиджа. В статье представлены результаты эмпирического исследования особенностей развития мотивационного, когнитивного, операционного и личностного составляющих психологической готовности руководителей профессионально-технических учебных заведений к формированию позитивного имиджа.

Определена сущность понятий "имидж" и "имидж руководителя профессионально-технического учебного заведения". Отражено содержание составляющих психологической готовности руководителей профессионально-технических учебных заведений к формированию позитивного имиджа, а также методы их исследования.

Подана методика исследования уровней психологической готовности руководителей профессионально-технических учебных заведений до формирования позитивного имиджа.

Отражены основные тенденции развития психологической готовности руководителей профессионально-технических учебных заведений до формирования позитивного имиджа.

Показан недостаточный уровень развития как всех составляющих, так и общего показателя готовности. Приведены результаты исследования организационно-профессиональных и гендерно-вековых факторы ее развития.

Очерчена целесообразность развития психологической готовности руководителей профессионально-технических учебных заведений до формирования позитивного имиджа в условиях последипломного педагогического образования.

Ключевые слова: имидж, позитивный имидж, руководители профессионально-технических учебных заведений, психологическая готовность до формирования позитивного имиджа, уровни развития психологической готовности.

Постановка проблеми. Імідж керівника як цілісний соціально-психологічний феномен позначається на його власній діяльності, діяльності колективу та навколишніх людей. Тому актуальним є формування позитивного іміджу керівника як однієї з умов успішної діяльності сучасних організацій.

Особливої ваги набуває дана проблема в контексті діяльності керівників професійно-технічних закладів (ПТНЗ), ускладненої через невисокий престиж робітничих професій і, відповідно, невисокий імідж закладів професійно-технічної освіти.

До того ж, як свідчать результати нашого пілотажного дослідження, значна кількість керівників професійно-технічних навчальних закладів недостатньо усвідомлюють значущість цілеспрямованої роботи з формування позитивного іміджу, не володіє відповідними прийомами та методами тощо.

Це актуалізує доцільність розвитку психологічної готовності керівників ПТНЗ до формування позитивного іміджу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. При визначенні сутності та складових психологічної готовності керівників до формування позитивного іміджу враховано сучасні підходи до розуміння поняття «імідж керівника», які ґрунтуються на врахуванні та психологічному узгодженні зовнішніх і внутрішніх, сутнісних характеристик іміджу, пов'язаних з особистістю управлінця (В. Зазикін [3],

Л. Карамушка [4; 11]; Р. Кричевський [6], Г. Почепцов [7], М. Форрестер [16], В. Шепель [14] та ін.). Також взято до уваги науковий доробок вітчизняних дослідників щодо окремих психологічних аспектів особистості керівників ПТНЗ та специфіки їхньої діяльності (Я. Катюк [5], М. Радченко [8] та ін.).

Як наслідок, імідж керівника професійно-технічного навчального закладу визначено як цілісний несуперечливий образ управлінця, сформований у свідомості довколишніх, який відповідає цілям, нормам, цінностям, прийнятим у цільовій групі (педагоги, майстри виробничого навчання, учні, їхні батьки), а також очікуванням, що пред'являються членами цієї групи до керівника.

В. Шепель, підкреслюючи значущість позитивного іміджу, зазначає, що «для керівника імідж є зовнішнім відображенням його цілісного образу в очах довколишніх, наочно-виразний «зріз» його особистісних характеристик» [14, с. 142]. При тому імідж керівника, маючи потужний потенціал впливу, координує (опосередковано через свідомість) дії працівників, спонукає до відповідних моделей поведінки та взаємодії (Г. Почепцов [7]; Е. Семпсон [10] та ін.).

Виходячи з цього, доцільним уявляється розвиток психологічної готовності керівників ПТНЗ до формування позитивного іміджу, складовими якої відповідно до підходу Л. Карамушки [4] є:

1) *мотиваційна* – усвідомлення важливості формування власного позитивного іміджу керівника; переструктурування внаслідок такого усвідомлення мотивів управлінської діяльності (посилення значущості мотивів особистісного та професійного зростання, соціальних мотивів тощо); формування позитивного ставлення до практичного використання у практиці управлінської діяльності психологічних закономірностей формування іміджу;

2) *когнітивна* – наявність психологічних знань щодо особливостей та чинників формування власного позитивного іміджу, взаємообумовленість позитивного іміджу керівника, персоналу ПТНЗ та загального іміджу закладу професійно-технічної освіти; знання психологічних методів і засобів формування власного позитивного іміджу;

3) *операційна* – вміння використовувати прийоми та методи формування власного позитивного іміджу у процесі управлінської діяльності; вміння створювати сприятливе розвивальне середовище, яке сприятиме підвищенню ефективності діяльності всіх суб'єктів навчально-виховного процесу;

4) *особистісна* – сукупність особистісних якостей, які забезпечують формування позитивного іміджу управлінця тощо.

Зрозуміло, що проектування розвитку психологічної готовності керівників до формування позитивного іміджу можливо за умови вивчення основних тенденцій і чинників такої готовності, що й визначило мету нашої роботи.

Мета дослідження полягала у визначенні основних тенденцій і чинників психологічної готовності керівників професійно-технічних навчальних закладів до формування позитивного іміджу.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Насамперед, визначено психодіагностичний інструментарій та методику дослідження особливостей розвитку досліджуваного феномену.

Так, у процесі вивчення *мотиваційної складової психологічної готовності керівників освіти до формування позитивного іміджу* використано модифікований нами варіант методики О. Бондарчук, Л. Карамушки [1], 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; підняти престиж освітянина в суспільстві; бажання створити заклад нового типу, щоби краще готувати прийдешні покоління 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 позитивного іміджу освітньої організації; прагнення сприяти впровадженню нових програм та технологій навчання з метою забезпечення якості освіти; 3) *престижні мотиви*: бажання мати гарні відгуки громадськості про діяльність керівника освітньої організації; бажання ствердити репутацію керівника закладу освіти як одного з найкращих; бажання представляти на широкий загал успіхи в діяльності керівника освітньої організації; 4) *особистісні мотиви*: бажання сформуванню власний позитивний імідж, мати авторитет; бажання 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; бажання реалізувати власний творчий потенціал під час створення 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; бажання забезпечити високий рівень матеріально-технічної бази освітньої організації; бажання мати широкі соціальні зв'язки та активно взаємодіяти з партнерами та меценатами.

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

Дослідження когнітивної та операційної складових психологічної готовності керівників до формування позитивного іміджу здійснювалося за допомогою модифікованої нами методики М. Фадеевої «Імідж керівника освітньої організації» [12], яка були спрямовані на вивчення рівня знань про зміст, показники, чинники й умови формування позитивного іміджу управлінця.

Досліджуванам пропонувалося визначити зміст понять «імідж», «імідж керівника освітньої організації», вказати, що сприяє або заважає формуванню позитивного іміджу керівника, зазначити етапи формування позитивного іміджу управлінця. Щодо операційної складової психологічної готовності управлінцям пропонувалося проаналізувати ситуацію, яка існує в їхньому закладі освіти, яких зусиль докладає керівник для формування власного позитивного іміджу як важливої умови формування позитивного іміджу ПТНЗ у цілому.

Дослідження особистісної складової психологічної готовності керівників ПТНЗ було спрямовано на визначення тих особистісних якостей управлінців за допомогою: а) шкали самомоніторингу М. Снайдера [15]; б) оцінювання рівня емпатії І. Юсупова [13]; в) потреби у спілкуванні за опитувальником Ю. Орлова [13]; г) опитувальника «Креативний потенціал» [13] тощо.

Про високий рівень особистісної складової психологічної готовності йшлося в разі середнього, оптимального рівня само моніторингу, вираженої потреби у спілкуванні та високого або вище за середній креативного потенціалу та емпатії 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. Усі інші значення віднесено до середнього рівня особистісного компонента психологічної готовності керівників до формування позитивного іміджу.

Дослідження проводилося протягом 2012 – 2014 рр. на базі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України. Вибірку склали 150 керівників професійно-технічних навчальних закладів з усіх регіонів 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;
- 4) 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.

Одержані дані піддавалися статистичному опрацюванню за критерієм χ^2 , кореляційним і дисперсійним аналізом з подальшою їх якісною інтерпретацією та змістовим узагальненням.

Математичне опрацювання даних та графічна презентація здійснювалися за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 17.0) та Excel MS.

За результатами дослідження виявлено недостатній рівень психологічної готовності керівників ПТНЗ до формування позитивного іміджу як за окремими складовими, так і в цілому (табл. 1).

Таблиця 1

Рівні розвитку складових психологічної готовності керівників ПТНЗ до формування позитивного іміджу

Складові готовності	Рівні розвитку (кількість досліджуваних у %)		
	низький	середній	високий
Мотиваційна	13,1	61,6	25,3
Когнітивна	42,0	38,7	19,7
Операційна	18,8	50,3	30,9
Особистісна	30,1	50,4	19,5
Загальний показник	26,0	50,2	23,8

Так, у процесі дослідження *мотиваційної складової готовності управлінців до формування позитивного іміджу* 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) тощо (табл. 2).

Особистісні мотиви важать для керівників значно менше. Так, лише для 23,2 % досліджуваних керівників групи особистісних мотивів і мотивів саморозвитку переважають над іншими групами.

Таблиця 2

Ієрархія мотивів формування позитивного іміджу керівників ПТНЗ

Групи мотивів 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

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 і підлг в освітній галузі, а з іншого – недостатнім усвідомленням важливості наявності позитивного іміджу для поліпшення матеріального становища працівників і освітньої організації в цілому.

У цілому виявлено, що 25,3 % управлінців властивий високий рівень, 61,6 % – середній рівень, а 13,1 % – низький рівень розвитку мотиваційної складової психологічної готовності керівника ПТНЗ до формування позитивного іміджу (табл. 2).

Щодо когнітивної складової психологічної готовності управлінців до формування позитивного іміджу: констатовано недостатній рівень знань управлінців щодо особливостей та умов формування такого іміджу.

Так, лише п'ята частина досліджуваних (19,7%) виявила високий рівень знань щодо психологічних аспектів формування позитивного іміджу керівника освітньої організації. Більша частина управлінців утруднювалися з відповідями щодо поняття «імідж», факторів, які заважають та сприяють створенню позитивного іміджу керівника, структури позитивного іміджу.

В описах досліджуваних, в яких вони характеризували керівника з позитивним іміджем, їх увага зосереджувалася переважно на зовнішніх характеристиках, манерах, стилі спілкування з підлеглими та партнерами.

Водночас самі досліджувані управлінці оцінюють свій рівень знань достатньо 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. Це дає підставу для припущення про завищену самооцінку управлінців щодо психологічної готовності до формування позитивного іміджу.

Привертає увагу той факт, що результати дослідження *операційної складової психологічної готовності* керівників до формування позитивного іміджу дещо вище: що високий рівень її розвитку виявлено у третини досліджуваних (30,9%), середній рівень – у половини управлінців (50,3%), а низький – у 18,8% досліджуваних. Пояснити цей факт, на наш погляд, можна тим, що досліджувані володіють окремими прийомами формування позитивного іміджу, хоча переважно його зовнішньої складової, що підтверджують результати когнітивної складової готовності.

Разом з тим показники рівнів розвитку даної складової є недостатніми. У більшості управлінців констатовано недостатньо розвинуті вміння та навички з використання прийомів та методів формування власного позитивного іміджу в процесі управлінської діяльності, вони не прагнуть проводити індивідуальну роботу з персоналом та вихованцями ПТНЗ, виступати взірцем для наслідування, одночасно висуваючи завищені вимоги до навколишніх.

Щодо *особистісної складової готовності керівників освітніх організацій до формування позитивного іміджу*: за опитувальником М. Снайдера встановлено, що половина досліджуваних (52,1%) мають *середній, оптимальний рівень самомоніторингу*. Водночас 24,2% управлінців характеризуються високою орієнтацією щодо відповідності між бажаною і реальною самопрезентацією, гнучкістю і трансформацією своїх позицій залежно від обставин (табл. 3).

Таблиця 3

Розподіл керівників освітніх організацій за рівнями розвитку особистісних характеристик, значущих для формування позитивного іміджу

Характеристики особистісної складової	Рівні сформованості (кількість досліджуваних, у %)		
	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

23,7% керівників стійко орієнтовані на власне Я, їхня самопрезентація ґрунтується на стійких диспозиціях, відрізняючись більшою природністю у поєднанні з недостатньою гнучкістю, небажанням враховувати думку навколишніх людей.

За результатами опитувальника І. Юсупова виявлено *рівні розвитку емпатії* досліджуваних управлінців: високий рівень властивий 19,2%, середній рівень – 50,5%, а низький – 30,3% керівників. Це, на наш погляд, свідчить про неготовність більшості досліджуваних управлінців прийняти почуття інших, відгукуватись на переживання довколишніх. Керівники з середнім і 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* за опитувальником Ю. Орлова 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 їм складно відмовитися від власної позиції заради досягнення згоди у процесі спілкування, такі керівники недостатньо прагнуть допомагати іншим чи шукати в них підтримки. Отже, для переважної кількості управлінців таке ставлення до взаємин з довколишніми може виступати потужним бар'єром до формування власного позитивного 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. Разом з тим 64,8% досліджуваних мають середній рівень креативного потенціалу, а 25,5% – низький (див. табл. 3).

За результатами узагальнення одержаних результатів встановлено загальний показник рівнів розвитку психологічної готовності керівників освітніх організацій до формування позитивного іміджу: високий рівень – у 23,8%, середній – у 50,2%, а низький – у 26,0% досліджуваних управлінців.

На наступному етапі нашого дослідження було виявлено особливості психологічної готовності керівників ПТНЗ до формування позитивного іміджу залежно від стажу управлінської діяльності, віку та статі.

Щодо *стажу управлінської діяльності*: у цілому за загальним показником готовності статистично значущих відмінностей встановлено не було. Разом з тим за результатами дисперсійного аналізу визначено відмінності у рівнях розвитку окремих складових психологічної готовності залежно від стажу управлінців.

Привертає увагу той факт, що зі збільшенням стажу управлінської діяльності керівників ПТНЗ рівні розвитку когнітивної та особистісної складової готовності зменшуються ($p < 0,01$). Особливо чітко ця тенденція виявляється у старших за віком чоловіків.

Натомість рівні розвитку операційної та мотиваційної складових значно зростають. Так, 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.

Подібні показники виявлено й щодо мотиваційної складової, що, на наш погляд, свідчить про бажання керівників мати позитивний імідж в очах навколишніх людей, але, як свідчать результати дослідження, переважно через зовнішні атрибути.

До того ж, чим старші керівники за віком, тим більше вони орієнтовані на формування позитивного іміджу. Так, якщо в управлінців до 35 років високий рівень мотиваційної складової готовності мають 21,6%, то серед керівників віком понад 50 років їх стає вже 32,4%. При цьому жінки є більш вмотивованими до формування позитивного іміджу, ніж управлінці чоловічої статі.

Крім того, виявлено відмінності в рівнях розвитку операційної складової готовності залежно від *статі*: жінки мають дещо більший рівень розвитку, ніж чоловіки.

Також, якщо серед жінок-управлінців виявлено 11,3% осіб, які мають високий рівень розвитку особистісної складової готовності, то серед чоловіків таких не виявлено. Водночас низький рівень особистісної складової виявлено у 25,5% чоловіків, тоді як серед жінок – у 26,4% ($p < 0,05$).

Більш детальне дослідження за результатами дисперсійного аналізу дозволило зробити висновок, що такий стан речей зумовлений більшим рівнем емпатії жінок та їхньою потребою в спілкуванні. Зокрема, низький рівень емпатії мають 1,8% жінок та 26,7% чоловіків - управлінців; середній рівень емпатії – 8,4% жінок та 63,3% чоловіків, високий рівень – 89,8% та 10% досліджуваних відповідно. Таким чином, можна зробити висновок, що у керівників-жінок емпатія розвинута краще, ніж у чоловіків.

Схожі дані отримано за результатами дисперсійного аналізу щодо вираженості потреби в спілкуванні: у жінок вона є більш розвинутою, ніж у чоловіків, хоча з роками представленість цієї потреби стає меншою у представників обох статей ($p < 0,05$).

Висновки. Загалом, результати емпіричного дослідження засвідчили недостатній рівень розвитку психологічної готовності керівників ПТНЗ до формування позитивного іміджу як чинника їхньої ефективної діяльності в умовах змін. Тому постає нагальна потреба сприяти розвитку відповідної готовності керівників в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Перспективи подальших досліджень. У перспективі уявляється доцільним теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити програму розвитку психологічної готовності керівників ПТНЗ до формування позитивного іміджу. Являє інтерес дослідження психологічної готовності викладачів закладів післядипломної педагогічної освіти до відповідної діяльності у процесі підвищення кваліфікації управлінців, а викладачів ВНЗ – до психологічної підготовки майбутніх менеджерів до формування позитивного іміджу тощо.

Список використаних джерел

1. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
2. Дьячкова Э. К. Имиджология для руководителя / Э. К. Дьячкова. – Новосибирск, 1998. – 84 с.
3. Зазыкин В. Г. Психологические характеристики эффективного политического имиджа / В. Г. Зазыкин, И. Э. Белоусова – М. : Политиздат, 1999. – 126 с.
4. Карамушка Л. М. Психология освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
5. Катюк Я. Л. Розвиток професійної самосвідомості керівників професійно-технічних навчальних закладів у процесі підвищення кваліфікації : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. : 19.00.07 / Я. Л. Катюк; ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». – К., 2009. – 18 с.
6. Кричевский Р. Л. Психология лидерства / Р. Л. Кричевский – М. : Статут, 2007 – 544 с.
7. Почепцов Г. Г. Имиджология / Г. Г. Почепцов. – М. – К. : Ваклер, 2002. – 766 с.
8. Радченко О. Б. Причины виникнення та психологічні умови подолання організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. : 19.00.10 / Радченко Ольга Борисівна ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології імені Г. С. Костюка. – Київ, 2014. – 20 с.
9. Скрипаченко Т. В. Соціально-психологічний імідж сучасного керівника : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.05 / Т. В. Скрипаченко ; Запорізький держ. ун-т. – Запоріжжя, 2001. – 196 с.
10. Сэмпсон Э. Фактор имиджа / Э. Сэмпсон ; пер. с англ. // Почепцов Г. Имидж : от фараонов до президентов. Строительство вообразяемых миров в мифе, сказке, анекдоте, рекламе, пропаганде и паблик рилейшенз. – К. : АДЕФ-Украина, 1997. – С. 315 – 322.
11. 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.
12. Фадеева М. В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування позитивного іміджу освітньої організації : дис. ... к. психол. н : спец. 19.00.07 / Фадеева Марія Володимирівна. – К., 2010. – 297 с.
13. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – 2-е изд., доп. – М. : Психотерапия, 2009. – 544 с.
14. Шепель В. М. Имиджология. Секреты личного обаяния / В. М. Шепель. – М. : Политиздат, 1994. – 126 с.
15. Янчук В. А. Введение в современную социальную психологию / В. А. Янчук. – Мн. : АСАР, 2005. – 768 с.
16. Forrester M. Psychology of the Image / Michael Forrester. – London :Routledge, 2000. – 216 p.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Bondarchuk O. I. Social'no-psychologichni osnovy osobystynogo rozvytku kerivnykiv zagal'noosvitnih navchal'nyh zakladiv u profesijnij dijal'nosti : monografija / O. I. Bondarchuk. – K. : Nauk. svit, 2008. – 318 s.
2. D'jachkova E. K. Ymydzhelogyja dlja rukovodytelja / E. K. D'jachkova. –Novosybyrsk, 1998. – 84 s.
3. Zazykyn V. G. Psychologycheskye harakterystyky efektyvnogo polytycheskogo ymydzh / V. G. Zazykyn, Y. E. Belousova – M. : Polytyzdat, 1999. – 126 s.
4. Karamushka L. M. Psychologija osvith'ogo menedzhmentu : navch. posib. / L. M. Karamushka. – K. : Lybid', 2004. – 424 s.
5. Katjuk Ja. L. Rozvytok profesijnoi' samosvidomosti kerivnykiv profesijno-tehnichnyh navchal'nyh zakladiv u procesi pidvyshhennja kvalifikacii' : avtoref. dys. ... kand. psyhol. nauk : spec. :19.00.07 / Ja. L. Katjuk; DVNZ «Un-t menedzh. osvity». – K., 2009. – 18 c.
6. Krychevskij R. L. Psychologija lyderstva / R. L. Krychevskij – M. : Statut, 2007 – 544 s.
7. Pohepcov G. G. Ymydzhelogyja / G. G. Pohepcov. – M. – K. :Vakler, 2002. – 766 s.
8. Radchenko O. B. Prychyny vynyknennja ta psychologichni umovy podolannja organizacijnyh konfliktiv u profesijno-tehnichnyh navchal'nyh zakladah : avtoref. dys. ... kand. psyhol. nauk : spec. : 19.00.10 / Radchenko Ol'ga Borysivna ; Nac. akad. ped. nauk Ukraïny, In-t psykologii' imeni G. S. Kostjuka. – Kyi'v, 2014. – 20 s.
9. Skrypachenko T. V. Social'no-psychologichnij imidzh suchasnogo kerivnyka : dys. ... kandydata psyhol. nauk : 19.00.05 / T. V. Skrypachenko ; Zaporiz'kij derzh. un-t. – Zaporizhzhja, 2001. – 196 s.
10. Sempson Э. Faktor ymydzh / Э. Sempson ; per. s angl. // Pohepcov G. Ymydzh : ot faraonov do prezidentov. Stroytel'stvo voobrazhaemyh myrov v myfe, skazke, anekdote, reklame, propagande y pablyk rylejshenz. – K. : ADEF-Ukrayna, 1997. – S. 315 – 322.
11. Tehnologija pidgotovky personalu osvitnih organizacij do roboty v umovah social'no-ekonomichnyh zmin : navch.-metod. posib. ; za red. L. M. Karamushky. – Bila Cerkva : KOIPOPК, 2008. – 100 s.
12. Fadjejeva M. V. Psychologichni umovy pidgotovky kerivnykiv zagal'noosvitnih navchal'nyh zakladiv do formuvannja pozytyvnogo imidžu osvith'oi' organizacij' : dys. ... k. psyhol. n : spec. 19.00.07 / Fadjejeva Marija Volodymyrivna. – K., 2010. – 297 s.
13. Fetyskyn N. P. Socjal'no-psychologicheskaja dyagnostyka razvytija lychnosti y malyh grupp / N. P. Fetyskyn, V. V. Kozlov, G. M. Manujlov. – 2-e yzd., dop. – M. : Psyhoterapyja, 2009. – 544 s.
14. Shepel' V. M. Ymydzhelogyja. Sekrety lychnogo obajanyja / V. M. Shepel'. – M. : Polytyzdat, 1994. – 126 s.
15. Janchuk V. A. Vvedenye v sovremennuju socjal'nuju psykologyju / V. A. Janchuk. – Mn. : ASAR, 2005. – 768 s.
16. Forrester M. Psychology of the Image / Michael Forrester. – London : Routledge, 2000. – 216 r.

Bondarchuk O.I., Pinchuk N.I. Based trends and factors of psychological readiness of heads of vocational schools to creating a positive image. *The article deals with the results of the empirical research of features of development motivational, cognitive, operational and personal components of heads of vocational schools' psychological readiness to creating a positive image.*

The essence of the concepts of «image» and «image of the head of vocational schools» are defined. The content of components of psychological readiness of leaders of vocational schools to creating a positive image, and their research methods are shown.

The basic trends of psychological readiness of psychological readiness of the heads of vocational schools to creating a positive image are revealed. Insufficient level of development of all components as well as a general indicator of readiness is shown. The results of the study of organizational and professional and gender-age factors of its development are shown.

Found that with increasing length of service of heads of vocational schools the level of cognitive and personal component of readiness decreases, especially in older men. Instead level of operational and motivational components of readiness has significantly increases, especially in women managers.

The advisability of development of psychological readiness of heads of vocational schools to create a positive image in terms of postgraduate pedagogical education is outlined.

Keywords: *image, positive image, heads of vocational schools, psychological readiness to creating a positive image, levels of psychological readiness.*

Відомості про авторів

Бондарчук Олена Іванівна, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології управління ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ, Україна.

Bondarchuk, Olena Ivanivna, doctor of psychological science, professor, Head of chair of management psychology SHEE «University of educational management» NAPN Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: bei.07@mail.ru

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

Pinchuk, Natalia Ivanivna, PhD, docent, docent of chair of Management Psychology SHEE «University of educational management» NAPN Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: tacya3@gmail.com

Отримано 19 січня 2015 р.
Рецензовано 9 лютого 2015 р.
Прийнято 23 лютого 2015 р.