

Наступний аспект висвітлюється збільшення ймовірності реалізації екологієвідповідної поведінки та діяльності навіть при несприятливому впливі різних чинників. Розгляд проблеми впливу економічного чинника на діяльність екологоосвітніх інституцій, зокрема педагогічне управління має місце при його розгляді у системі «вплив економічного чинника – виховний потенціал формування екологічної культури молоді в діяльності виховної інституції».

Отже в психолого-педагогічній науці є також дослідження, які стосуються визначення оптимальних параметрів впливу різних чинників на організаційно-педагогічні аспекти формування екологічної культури молоді в діяльності виховних інституцій.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Пальчевський С.С. Педагогіка: навч. посіб. / С.С. Пальчевський. – К.: Каравела, 2007. – 410 с.
2. Поліщук В.М. Вікова і педагогічна психологія: навчальний посібник / В.М. Поліщук. – вид. 3-тє, виправ. – Суми: Університетська книга, 2010. – 352 с.

*It was proposed to calculate the ecological culture of the region taking into account the average level of ecological culture of young people living in the region. Such approach would increase the efficiency of psychological and pedagogical means in various educational institutions activities during the youth ecological culture formation.*

*Key-words: youth, ecological culture, education, educational institutions.*

**УДК 37.091.113:17.022.1(045)**

**Ільницька М.В.**  
студентка I курсу, спеціальності «Дошкільна освіта», ОС «магістр»,  
Мукачівський державний університет  
**Попович О. М.**  
кандидат педагогічних наук, старший викладач,  
Мукачівський державний університет

### **ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ КЕРІВНИКА У СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ**

*У статті окреслено основні умови та напрями формування іміджу керівника на основі аналізу психолого-педагогічних досліджень. Узагальнено поняття, складові, функції іміджу керівника та етапи його формування.*

*Ключові слова: імідж, образ керівника, культура керівника, компетентність, професіоналізм, соціальна характеристика.*

Одним із важливих аспектів загального сприйняття й оцінювання будь-якого явища, предмета, організації, суб'єкта є враження, яке воно справляє, або імідж. Імідж – це об'єктивний чинник, який відіграє суттєву роль в оцінюванні соціального явища, процесу чи особистості людини. Стосовно людини імідж багато в чому визначає те, що саме певна особистість робить, що говорить, яким є вияв її внутрішнього світу, її особистісні та професійні якості, риси характеру, манери, стиль спілкування, рівень вихованості та зовнішність. З огляду на те, що людина здатна всі ці якості змінювати, імідж можна спрямовано формувати, уточнювати або переробляти за допомогою модифікації діяльності, вчинків і мисленнєвих позицій [1, с. 51].

Імідж керівника є соціально-психологічною та управлінською категорією [2, 3]. Як управлінська категорія імідж керівника - це образ керівника, що склався в свідомості представників цільових контактних груп громадськості, та виконує певні функції у рамках його професійно-орієнтованої діяльності. Як соціально-психологічна категорія імідж керівника об'єднує в собі не тільки соціальний статус, соціальні зв'язки цього керівника, але і його психологічні особливості та якості [3, с. 8].

Імідж керівника – це цілісний несуперечливий образ керівника в свідомості оточуючих та підлеглих, який відповідає цілям, нормам, цінностям, прийнятним в організації і очікуванням, що пред'являються до керівника [4].

Зміст поняття «імідж керівника» містить різні складові соціально-психологічного характеру.



**Складові соціально-психологічного характеру іміджу керівника.**

Професіоналізм і компетентність займають найвищий щабель серед складових іміджу керівника. Професіоналізм управлінської діяльності передбачає вмiле використання надбань науково-технічного процесу, наукових розробок суміжних з управлінням наук і складається з сукупності соціокультурних, загальнотеоретичних, спеціальних управлінських і психологічних знань, вмінь та навичок, якими повинен володіти керівник для ефективного здійснення управлінської діяльності та корекції цієї діяльності. Професіоналізм керівника характеризується певним рівнем готовності здійснювати управлінську діяльність [5].

Активність – це багатомірна категорія, яка реалізується в системі цільових установок, ціннісних відносин, ціннісних орієнтацій, що визначають мотиваційну сферу особистості, спрямованість її інтересів, вибір способів діяльності і спілкування. Формування активності полягає в прийнятті й засвоєнні цінностей особистістю [5]. Від високого рівня розвитку активності залежить динамізм та вміння керівника передбачати і швидко оцінювати ситуацію, вміння розумно ризикувати. Прикладами динамізму та активності можуть послужити такі професійно важливі якості керівника; яскраво виражена здатність до стратегічного планування та прогнозування; прийняття правильних і своєчасних перспективних рішень; неабияке вміння приймати творчі та раціональні пропозиції за умов великого ступеня ризику; велика схильність до інтуїтивного передбачення та абстрактного аналізу перебігу розвитку складних процесів і критичних ситуацій тощо.

Солошко Н. І. складовими іміджу керівника організації визначають персональні (фізичні, психофізіологічні особливості, характер, тип особи, індивідуальний стиль ухвалення рішень тощо характеристики) та соціальні (статус керівника організації, який включає не лише статус, пов'язаний з офіційно займаною посадою, але також і з походженням, особистим станом) характеристики. Соціальні характеристики включають:

- зв'язок лідера із різними соціальними групами: з тими, інтереси яких він представляє; з тими, які підтримують його і є союзниками; а також з тими, які є його опонентами;

- особисту місію керівника, що виражає стратегічне бачення керівника, визначає те положення, в якому він знаходиться в даний момент, і те, чого він хоче досягти в майбутньому;

- ціннісні орієнтації керівника: найбільш важливі припущення, що приймаються керівником організації і діють на організаційну культуру організації [6].

Імідж керівника залежить від тієї рольової позиції, яку він займає, від відповідності його корпоративній культурі. Очікування оточуючих не завжди

усвідомлюються керівником, бо мають неформальних характер, але вони істотно впливають на його імідж. Управлінцю потрібно знати про те, які стереотипи громадської думки заважають людям адекватно оцінювати його діяльність. Керівник часто стикається з ситуацією, коли оптимальний, з точки зору організації, вибір ставить під загрозу його власний авторитет.

Вплив очікувань підлеглих (оточуючих) на імідж керівника підтверджує існування так званого «ідеального» іміджу, тобто усередненого уявлення підлеглих щодо образу керівника. Ідеальний імідж не може бути реалізований на практиці, він служить певним орієнтиром для проектування або удосконалення окремих складових існуючого іміджу управлінця. Крім того, відповідність іміджу керівника очікуванням людей впливає і на загальне визначення іміджу як «позитивного» або «негативного» [2].

Імідж керівника виконує ряд функцій.

Комунікативна функція включає в себе три власне психологічних аспекти: комунікативна поведінка керівника, комунікативні явища і процеси його діяльності [5].

Номінативна функція виділяє керівника серед інших працівників, підкреслює його переваги, відмінності, диференціює особистість керівника у середовищі. Позитивний, ефективний особистісний імідж є дієвим інструментом розвитку власної кар'єри, тому проектування власного іміджу має для керівника і суто прагматичну мотивацію.

Нормативна функція полягає в тому, що керівник задає норми поведінки в організації, що може бути основою формування соціально-психологічного клімату. Особистісні цінності керівника та його особиста місія впливають на корпоративну культуру організації, або освітньо-виховного закладу.

Мотиваційна функція іміджу базується на бажанні підлеглих бути схожими на керівника професійними чи соціальними рисами. Імідж керівника, як мотиватор діяльності підлеглих, впливає на співробітників в плані їх самовираження, емоційного стану кожного працівника та соціально-психологічного клімату колективу у цілому, причетності до роботи на фірмі з ефективним менеджментом. Особливість управлінських ролей керівника полягає в безпосередньому впливі на підлеглих, який має ґрунтуватися на особистому прикладі, регулярному спілкуванні, попередженні емоційної притупленості, сполученні вимогливості і демократизму, проведенні принципової лінії роботи, оптимізації власних амбіцій. Позитивний імідж управлінця постає важливим чинником більш досконалого функціонування організації [2].

Мотиваційна функція тісно взаємодіє із функцією соціального впливу іміджу, яка полягає у підвищенні ефективності управлінської діяльності

керівника, що має позитивний, чітко емоційно забарвлений та активний імідж [2].

Імідж керівника має певну структуру. Колодко А. В. виділяє такі компоненти іміджу керівника: соціально-демографічні характеристики – стать, вік, рівень освіти, життєвий цикл сім'ї тощо; зовнішність; зовнішній вид (зачіска, одяг, аксесуари тощо); кінестетичний імідж (ходьба, положення тіла, жести); стиль поведінки; спрямованість особистості і позиції по відношенню до оточуючих (мотиви, здібності, установки, ціннісні орієнтації); мовні особливості (вербальна та невербальна поведінка); предметний імідж (обстановка в кабінеті, автомобіль); спосіб самовіддачі (важливість для керівника його робота та люди, які його оточую, ентузіазм та «зараження» цим ентузіазмом); стиль керівництва (демократичний, авторитарний або ліберальний); вчинки – форма поведінки людини у визначеній ситуації, саме вони слугують основою для виділення рис особистості [7].

Знання керівником технічного інструментарію риторики забезпечує вмільний вплив на підлеглих за допомогою слова, який можливий за реалізації наступних чинників [5]: доступно і логічно викладати свої думки; викладати свої думки чітко і коротко, з урахуванням темпу мови; сміливо захищати свої погляди; прислухатись до поглядів іншої сторони; правильно задавати питання, проявляти активність при обговоренні проблеми; не відхилятися від основної теми розмови; завойовувати прихильність і увагу співрозмовника; вміло відповідати опоненту; вчасно зупинитись.

Значний вплив на формування іміджу керівника, на думку зарубіжних іміджмейкерів, також впливають параметри не основної діяльності, а саме етапи професійної кар'єри, активність особистості поза роботою (хобі, спорт), інтереси тощо, тому що значний вплив мають не абстрактні поняття, а переконливі життєві факти.

Широкий спектр використання іміджу керівника, його значення в оптимізації різних видів діяльності, у тому числі, професійного, роблять необхідним свідомий підхід до його формування. Фахівці з соціальної психології, наприклад, виділяють первинну та вторинну стадії формування іміджу керівника. Первинна стадія включає такі елементи: первинну інформацію про особистість, перше враження і галоефект (ефект ореолу), які є пов'язаними між собою. Елементи первинної інформації в процесі цілеспрямованого формування іміджу комплексно входять в структуру самопрезентації. Сучасні іміджмейкери пропонують наступні складові самопрезентації з точки зору особливостей реалізації: візуалізація обліку, комунікативна механіка, вербальний ефект та емоційний вплив.

Вторинні фактори формування іміджу активуються безпосередньо під час взаємодії управлінця з оточуючими, відбивають характерні риси фахової та управлінської діяльності і включають такі елементи:

- професійні іміджеутворюючі фактори, які залежать від фахової підготовки, досвіду (у тому числі і управлінської діяльності), професійних досягнень. Базовою складовою професійних іміджеутворюючих факторів є стиль керівництва, який може бути доповнено такими професійними характеристиками як індивідуальний стиль прийняття рішень, стиль розв'язання конфліктів, звична манера поведінки при вирішенні професійних завдань. Основними якісними характеристиками іміджу керівника авторитарного стилю управління є: професіоналізм, лідерство, цілеспрямованість, системність мислення, здатність до полеміки. Щодо якісних характеристик іміджу демократичного керівника, то актуальними є тактовність, творчий підхід, вміння делегувати повноваження, емпатія, толерантність, ораторські здібності [3, с. 5];

- особистісні іміджеутворюючі фактори – соціальні характеристики (соціальний статус, соціальні зв'язки) та особисті цінності (так звана «Я-концепція» або особиста місія);

- стиль вербальної й невербальної поведінки, що виражає співвідношення екстравертності та інтравертності в особистості та власне темперамент менеджера. Основою іміджеутворюючих характеристик для керівника-інтроверта є емоційно-вольові якості (високий рівень самоконтролю, здатність прогнозувати ситуацію, забезпечувати виконання запланованого), а для екстраверта найбільш актуальними іміджеутворюючими якостями стають комунікативні (високі ораторські здібності, емоційність, образність мови) [3, с. 6].

Вплив елементів первинної стадії поширюється на елементи вторинної стадії, коли ефекту ореолу продовжує впливати на загальний характер образу керівника, який складається на вторинній стадії [3, с. 6].

Візуальний імідж керівника складає його зовнішній вигляд, куди належить етика спілкування, естетика одягу, приваблива зовнішність та манера поведінки, а також фізичні дані: стан здоров'я та особливості фізичного розвитку, що є основою життєдіяльності та працездатності особистості.

Висока культура управління керівника – це гарантія професійних знань і морально-психологічних можливостей, які, безумовно, залежать від інтелектуально-культурних здібностей особистості, що перебуває біля керма управління [5].

Отже, імідж керівника потрібно розглядати як управлінську та соціально-психологічну категорію. Це дозволяє комплексно підходити до процесів

створення та удосконалення іміджу управлінця, враховуючи професійні та особистісні іміджеутворюючі фактори. За змістом імідж керівника є складним соціально-психологічним явищем. Психологічною основою для побудови уявлення про керівника стають його емоційно-поведінкові реакції, індивідуально-характерологічні прояви особистості та ділові якості, які він демонструє в процесі спілкування та вирішення управлінських завдань. Утворення іміджу – це тривалий процес, котрий проходить певні стадії, за яких відбувається перехід від первинних вражень про людину до системного уявлення про неї.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Болсун С.А. Професійний імідж керівника навчального закладу / С.А. Болсун // Менеджмент. – 2013. – № 7–9 (379–381). – С.51–55.
2. Скрипаченко Т. В. Соціально-психологічний імідж сучасного керівника: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.05 «Соціальна психологія» / Т.В. Скрипаченко. – К., 2001. – 18 с.
3. Андреева Ю. В. Взаимосвязь профессиональных и личных качеств имиджа руководителя: автореф. дис. на стиск. уч. ст. канд. психол. наук по специальности 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологи» / Ю.В. Андреева. – Казань, 2002. – 20 с.
4. Колоскова М. Внутренний имидж руководителя компании/ М. Колоскова // Научно-практический журнал «Персонал Микс». – 2001. – № 6. – с. 23-27.
5. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: навч. посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – Івано-Франківськ: «Пайл», 2001. – 695 с.
6. Солошко Н.І. Умови та шляхи формування позитивного іміджу керівника навчального закладу / Н.І. Солошко. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.teacherjournal.com.ua/shkola/dlya-kerivnicztva-shkoli/21801-umovi-ta-shlyaxi-formuvannya-pozitivnogo-mdzhu-kervnika-navchalnogo-zakladu.html>.
7. Колодка А.В. Особливості формування іміджу керівника організації / А.В. Колодка// Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф. (м. Суми, 24-26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О.В. Прокопенко. – Суми: Сумський державний університет, 2013. – Т. 4. – С. 34-35. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до статті: [http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/32593/1/Kolodka\\_persona.pdf](http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/32593/1/Kolodka_persona.pdf)

*The article has outlined the main conditions and directions of forming the image of the manager on the basis of the analysis of psychological and pedagogical researches. The conceptions, components, functions of the image of the manager and stages of its formation have been generalized.*

*Key words: image, image of the manager, the manager's culture, competence, professionalism, social characteristic.*

**УДК 37.09:159.922.76-056.49**

**Кас'яненко О. М.**

**кандидат педагогічних наук, старший викладач,**

**Мукачівський державний університет**

**Старова Ю.В.**

**кандидат психологічних наук, практичний психолог,**

**Гуманітарно-педагогічного коледж**

**Мукачівський державний університет**

## **ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ І ВИХОВАННЯ ГІПЕРАКТИВНИХ ДІТЕЙ**

*У статті окреслено основні проблеми навчання і виховання гіперактивних дітей у початковій школі; висвітлена їх адаптація в колективі; вказано умови її педагогічної корекції негативних проявів гіперактивної поведінки учнів початкових класів.*

*Ключові слова: молодший шкільний вік, гіперактивна поведінка, дефіцит уваги, індивідуальний підхід.*

З початком навчання дітей у школі батьки і педагоги зазнають чимало прикросів через їхні труднощі в навчанні і поведінці. Постійно збуджені, неуважні, непосидючі й галасливі, – такі діти приковують до себе увагу вчителя, якому необхідно стежити, щоб вони спокійно сиділи, виконували завдання, не заважали однокласникам.

Саме у молодшому шкільному віці гіперактивність дитини є визначальною для її повноцінного розвитку в особистісному та інтелектуальному аспектах.

Проблеми готовності майбутнього вчителя до роботи з гіперактивними учнями, її різні аспекти привертала увагу вчених І.М. Богданова, А.М. Богуш, М.Б. Євтух, Є.Є. Карпова, З.Н. Курлянд, А.Ф. Линенко, Р.І. Хмелюк, О.С. Цокур. На думку науковців, гіперактивність як явище, має свої особливості та





# МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: [www.msu.edu.ua](http://www.msu.edu.ua)

E-mail: [info@msu.edu.ua](mailto:info@msu.edu.ua), [pr@mail.msu.edu.ua](mailto:pr@mail.msu.edu.ua)

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>