

## ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ОПТИМІЗАЦІЇ ІМІДЖУ ВИКЛАДАЧІВ ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Бойко Н. С. доктор філософії  
за спеціальністю 053 «Психологія», Державний  
торгівельно-економічний університет  
<https://orcid.org/0000-0002-8673-9476>*

*У статті розглянуто загальну характеристику формування іміджу організації та особливості розвитку іміджу учасників освітнього процесу. Особливого значення для використання на практиці набуває представлений матеріал у структурі тренінгу «Оптимізація іміджу науково-педагогічних працівників ЗВО».*

*У висновку підбито підсумки та зазначено важливість особистісного саморозвитку у створенні позитивного індивідуального іміджу, що є запорукою оптимістичного ставлення до життя, незважаючи на стресогенні впливи наслідків пандемії та війни.*

**Ключові слова:** оптимізація; імідж; науково-педагогічні працівники.

**Вступ.** Нині в період стрімкої інформатизації, розробки і впровадження новітніх технологій, невідпинне зростання обсягу знань отримання якісної освіти стає одним із найважливіших завдань людства. Зростають споживацькі потреби людства, збільшується напруга на ринку освітніх послуг, підвищуються потенціал в отриманні новітніх професійних знань, навичок та умінь. Освіта і наука має бути головним рушійним чинником бізнесу, фундаментом економічної могутності країни, предметом її гордості і фактором лідерства у суспільстві.

Сьогодні в Україні заклади вищої освіти (ЗВО) переживають непрості часи реформування. Це пов'язано із суттєвими соціально-економічними змінами та війною. Існує велика суперечність між підготовкою фахівців і попитом на них на ринку праці. Тому важливим завданням сьогодення і головною вимогою ринкової економіки є підготовка висококваліфікованих та затребуваних спеціалістів, які можуть конкурувати на європейському та американському ринку праці. Відомо, що організація і управління вищою освітою в розвинених країнах світу є однією із головних функцій держави, адже її стан визначає рівень інтелектуального розвитку країни та впливає на всі сфери діяльності суспільства.

Формування іміджу ЗВО безпосередньо пов'язане з усіма учасниками освітнього процесу (адміністрація університету, науково-педагогічні працівники та студенти), робота яких спрямована на підвищення конкурентоздатності, залучення інвестицій,

встановлення та розширення партнерських зв'язків, підписання угод про обмін студентами та кваліфікованими науково-педагогічними працівниками, стажування за кордоном, отримання різноманітних грантів на стипендії.

**Метою** статті є викладення змісту авторської розробки тренінгу «Психологічні технології оптимізації іміджу науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти».

**Теоретичне підґрунтя.** На основі наукових праць щодо технологій формування іміджу, які було досліджено Даниленком (2003), Карамушкою (2013), Креденцер (2019), Піскуновим (2009), можна вивести алгоритм програми створення іміджу закладів вищої освіти: виявлення актуальних проблем та очікувань споживачів освітніх послуг; конструювання іміджу закладів вищої освіти; розробка стратегії формування іміджу; сам процес створення (безпосередньо формування іміджу установи); контроль проміжних результатів, коригування; моніторинг сформованого іміджу установи.

Отже, організація може досягти успіху лише за умови особистісного розвитку кожного працівника та надаючи найважливіше значення саме внутрішньому іміджу організації.

**Методи дослідження:** опитування, експеримент, контент-аналіз термінів та визначень.

**Результати і обговорення.** Учасники освітнього процесу стають по-справжньому відданими своїй організації лише тоді, коли

пишаються своєю роботою і тим становищем, яке займають вони у суспільстві. Коли різні за характером люди об'єднуються для досягнення мети і при цьому ототожнюють себе з організацією, можна казати про такий феномен, як корпоративний дух. Корпоративний дух згуртовує людей, народжує патріотизм щодо організації, в якій вони працюють і яка надає їм можливості реалізувати себе задовольнити свої як матеріальні, так і духовні потреби.

Отже, імідж організації формується як на основі об'єктивних характеристик діяльності окремої особистості як керівника, так і усіх учасників освітнього процесу, і особливо, якісної характеристики науково-педагогічних працівників.

Дуже важлива складова в корпоративній комунікації з працівниками це інклюзія та безбар'єрність у турботі про ментальне здоров'я співробітників.

Зовнішній імідж організації повинен бути ідентичним його внутрішньому іміджу. Ми уже зазначали, що внутрішній імідж складається із позитивних взаємовідносин науково-педагогічних працівників, студентів та керівництва закладу, високого рівня професіоналізму, оптимального підбору кадрів, адекватної команди управлінців, високоморального і справедливого керівника закладу, сучасної матеріально-технічної бази, що достатньо забезпечує навчальний процес, рівня освіченості, вмотивованості і культури студентів, ефективних методів роботи (Даниленко, 2007), (Піскунов, 2009).

Аналіз наукових джерел (Даниленко, 2003), (Піскунов, 2009), (Карамушка, 2013), свідчить про те, що цілеспрямована оптимізація внутрішнього іміджу має включати:

- заохочення та стимулювання праці НПП (крім матеріальної винагороди мають бути можливості підвищення кваліфікації, зростання і просування у професійній кар'єрі, схвалення і визнання внеску у загальну справу;

- оптимальну та виважену кадрову політику, що унеможливило б високу плінність кадрів, а передбачає повагу до персоналу, систему професійної адаптації та психологічної підтримки;

- роботу зі сторони керівництва із удосконалення соціально-психологічного клімату колективу освітньої організації,

попередження та конструктивне управління і розв'язання конфліктів;

- зменшення бюрократичної машини, що відбирає сили, час і здоров'я у науково-педагогічних працівників та відволікає від основних функціональних обов'язків.

За результатами нашого дослідження виявлено, що внутрішній імідж потребує суттєвої оптимізації. Так, у 10-15 % досліджуваних НПП виявлено професійне вигорання, відсутність можливостей самореалізації і самовдосконалення, незадоволеність якістю життям, депресивні настрої, погіршення взаємодії зі студентами (а саме почуття невпевненості у завтрашньому дні, внутрішня спустошеність, безперспективність, зневага зі сторони студентів, байдужість студентів до навчального процесу), знецінення викладацької діяльності зі сторони студентів та керівництва, втрата почуття власної гідності. Тому оптимізація іміджу НПП має бути спрямована на попередження та усунення саме цих характеристик та явищ.

Формування згуртованості колективу з його «системою перспективних ліній» відчуттям відповідальності, свідомої дисципліни в ім'я спільної справи, одна з найважливіших умов створення обличчя установи (Піскунов, 2009).

Дуже важливо оптимізувати роботу професорсько викладацького складу. За даними результатами дослідження треба підвищити задоволеність працею, щоб мотивувати викладачів на творчу працю. Важливим є гармонійне поєднання студентоцентрованості з підвищенням статусу викладача ЗВО.

На особливу увагу заслуговує вимога щодо поєднання дослідницької і викладацької діяльності. Нині в Україні суттєво зросли вимоги до наукової діяльності науково-педагогічних працівників. Коли акцент робиться на публікаціях при вирішенні питань про рейтинг та кар'єрне підвищення.

Цікавим є те, що у США у «викладацьких» (навчальних) університетах та коледжах реальна якість освіти значно вища, ніж у «дослідницьких». Існує думка, що поєднання викладання із науковою роботою не є універсальною панацеєю, а становить досить складну проблему. Поєднання наукової і викладацької діяльності має бути оптимізованим (Романовська та ін, 2010).

## Питання психології

Низький рівень зарплатні НПП не сприяє оптимізації іміджу організації, адже саме професорсько-викладацький склад є обличчям університету.

Нині університети впроваджують нові моделі освіти, що принесуть інновації у вищу школу. Це: масові онлайн-курси, короткострокові навчальні програми, поєднання теоретичного і практичного навчання, впровадження плати за деякі курси, щоб викладач був мотивований і зацікавлений у їх якісному проведенні.

Фінансування ЗВО нині лише державою є недостатнім, тому важливо залучати і недержавні форми фінансування, приватний капітал. Таку модель освіти мають США та Японія, вища освіта яких є найдорожчою і найякіснішою у світі. У цих країнах значне асигнування на фінансове забезпечення вищої освіти надають недержавні корпорації, підприємства та фірми (Романовська та ін, 2010).

Дуже важливим є підвищення творчої мотивації викладачів, підвищення соціального статусу науковця, викладача у суспільстві, що досягається також його гідною заробітною платнею. Це також впливає і на ставлення студентів до НПП, а саме на процес передачі, отримання і засвоєння ними знань.

З метою оптимізації іміджу науково-педагогічних працівників було розроблено психологічний тренінг, який доцільно було б використовувати як інструмент реалізації психологічних технологій. В основу було покладено технологічний підхід, який розроблено в лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології

імені Г.С. Костюка НАПН України професором Карамушкою (2013). Його особливість полягає в розробленні та впровадженні спеціальних організаційно-психологічних технологій, спрямованих на розв'язання конкретних проблем в освітній організації.

Психологічні технології включають принципи (активності, самостійності, діалогічності, рефлексивності, ситуативності), методи (проблемно-пошукові та інформаційно-репродуктивні), інтерактивні техніки (організаційно-спрямовуючі та змістовно-сміслові), що забезпечують розв'язання важливих психологічних проблем (Карамушка, 2008).

Метою психологічних технологій є оптимізація іміджу науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти.

Завдання:

- представити науково-педагогічним працівникам освітньої організації методи психодіагностики індивідуально-психологічних характеристик, які підвищують їх імідж;

- навчити науково-педагогічних працівників освітньої організації методам оптимізації особистісного іміджу.

Відомо, що у процесі психологічної підтримки НПП доцільно використовувати комплекс таких технік: міні-лекції, психологічний метод «мозкового штурму», психологічний практикум, групові дискусії, творчі заняття, метод незавершених речень, рефлексію заняття (Карамушка, 2005), (Карамушка, 2008), (Креденцер, 2019).

### Структура тренінгу «Оптимізація іміджу науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти»

Структурні частини	Компоненти
Вступна частина тренінгу	Блок 1 «Знайомство» Блок 2 «Мета, завдання, структура та правила роботи тренінгу» Блок 3 «Основні проблеми закладу вищої освіти в сучасних умовах»
Основна частина тренінгу	<b>Інформаційно-смісловий компонент:</b> «Імідж науково-педагогічних працівників у структурі загального іміджу закладу вищої освіти» <b>Діагностичний компонент:</b> «Дослідження темпераментальних особливостей, індивідуально-психологічних характеристик, рівня конфліктності, проявів професійного вигорання, рівня задоволеності працею, стилю керівництва» <b>Корекційно-розвивальний компонент:</b> «Активізація особистісного ресурсу науково-педагогічних працівників з метою оптимізації їх іміджу»
Заклучна частина тренінгу	Блок 1 «Узагальнення набутих знань, вмінь та навичок. Підбиття підсумків роботи» Блок 2 «Прощання»

### Техніки релаксації та зняття напруженості

#### Сім свічок

«Сісти зручно, закрити очі, розслабитися. Вам спокійно, зручно і комфортно... дихаєте глибоко і рівно... Уявіть собі, що на відстані приблизно метра від Вас стоять сім палаючих свічок... Зробіть повільний, максимально глибокий вдих. А тепер уявіть, що Вам потрібно задуть одну із цих свічок. Якомога сильніше подуйте в її напрямку, повністю видихаючи повітря. Вогонь починає тремтіти, свічка гасне... Ви знову робите повільний глибокий вдих, а потім задуваєте наступну свічку. І так всі сім...» Вправу найкраще всього виконувати під спокійну неголосну музику, в напівзатемненому приміщенні.

*Сенс вправи:* проста і ефективна техніка релаксації, яка включає концентрацію на уявному об'єкті і дихальну вправу.

*Обговорення:* Як змінювався стан учасників по мірі виконання цього завдання? Де в реальних життєвих ситуаціях може бути корисно опанування такою технікою?

#### Абажур

Учасників просять зручно сісти, розслабитися і закрити очі. Їм дається наступна інструкція: «Уявіть, що у вас всередині, на рівні грудей, горить яскрава лампа, покрита абажуром. Коли світло іде вниз, вам тепло, спокійно і комфортно... Але коли ми починаємо нервувати, абажур повертається лампою вгору... Різде світло б'є в очі, сліпить, стає жарко і некомфортно. Уявіть собі таку ситуацію... Але в наших силах її виправити. Представте, як абажур повільно і плавно повертається вниз, приймаючи вихідне положення... Сліпуче світло зникає, вам знову стає тепло, комфортно і затишно...»

*Сенс вправи:* Таку техніку можна використовувати для експрес-регуляції свого емоційного стану, швидкого зняття стресу.

*Обговорення:* Наскільки детально вдалося уявити собі описуючу ситуацію? Як змінювався стан учасників по мірі того, як вони мисленево повертали абажур? Де і як в реальному житті можна використати такий прийом саморегуляції? (Корольчук, 2017), (Корольчук, 2018), (Романовська та ін., 2010)

### Через три роки

Учасникам пропонується скласти список найважливіших справ, які на даний період життя займають важливе місце і над вирішення яких вони працюють (3-5 пунктів). Коли список складений, учасникам пропонується уявити себе, що вони стали старші на три роки, і подумати про ці справи та проблеми «заднім числом» - так, ніби з того часу пройшло три роки. Потрібно відповісти на наступні питання:

Що саме Ви зможете згадати про цю проблему? Як вона впливає на те, як складається Ваше життя тепер? Якби така проблема зараз постала перед Вами, як би Ви її вирішували?

Вправа може виконуватися як індивідуально, так і в підгрупах по 3-4 людини, тоді кожний озвучує пункти із свого списку і дає відповіді на поставлені питання. Деякі учасники не хочуть виносити подібний матеріал на публічне обговорення і надають перевагу працювати індивідуально. Потрібно бажаним таку можливість надавати (в цьому випадку вправа виконується письмово, записи залишаються в учасників).

*Сенс вправи:* Вправа дозволяє поглянути на життєві проблеми в більш широкому контексті, співставляючи їх з власним майбутнім. Крім того, це дає учасникам причину задуматися, яка діяльність для них дійсно важлива, а про що через декілька років вони навіть не згадають. Мисленевий «погляд із майбутнього» допомагає зрозуміти, які ж наші справи відносяться до наважливіших.

*Обговорення:* Які види діяльності і проблеми уявляються учасникам з позиції «погляд із майбутнього» найважливішими, а які другорядними? Наскільки це співпадає з уявленнями про важливість (неважливість) рішення цих же питань, якщо судити про них тільки з позиції сьогодення? Про що говорить дана ситуація, коли розумієш, що через 3 роки не згадаєш ні однієї із цих справ та проблем, якими переймаєшся сьогодні? Який висновок зробили особисто для себе кожний з учасників цієї вправи? (Двейк, 2017).

**Висновки.** Отже, відповідно до результатів дослідження, було розроблено психологічні технології, що спрямовано на формування індивідуально-психологічних

характеристик особистості, які детермінують імідж науково-педагогічних працівників і включають психодіагностичний, інформаційний, стимулюючий та підтримуючий напрями. Технології враховують результати емпіричних психодіагностичних обстежень, за якими визначено особливості професійного, соціального, мотиваційного, емоційно-вольового та індивідуально-психологічного компонентів детермінант іміджу науково-педагогічних працівників, які потребують психологічної корекції. Крім того, представлено організаційні заходи, які дають змогу підтримувати та вдосконалювати внутрішній позитивний емоційний клімат, відносини між персоналом, а також заходи, що демонструють соціальну та екологічну відповідальність організації, удосконалювати управління персоналом, що

підвищить імідж науково-педагогічних працівників освітньої організації.

Психологічні технології – ефективний спосіб саморегуляції та оптимізації психічного стану особистості.

Оволодіння психологічними технологіями оптимізації іміджу кожної особистості сприяє розкриттю індивідуального потенціалу людини, зумовлює психологічний комфорт і задоволеність працею. Тренінги позитивно впливають на психічне і фізичне здоров'я, ефективність взаємодії та якість освітнього процесу.

У разі необхідності і особистого бажання, докладаючи певних зусиль кожен може змінитись, стати резистентним до зовнішніх і внутрішніх негативних впливів та самостійно покращити особистісний позитивний імідж.

### Список використаних джерел

1. Даниленко, Л. В. (2003). Імідж навчального закладу. Довідник керівника навчального закладу. № 1.
2. Даниленко, Л.В. (2007). Все про імідж: від підходів до рекомендацій. Маркетинг і маркетингові дослідження, випуск № 04.
3. Двек, К. (2017). Налаштуйся на зміни. Пер. з англ. Ю. Кузьменко. Наш формат.
4. Карамушка, Л.М. (2005). Технології роботи організаційних психологів. ІНКОС.
5. Карамушка, Л.М. (2008). Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій). Науковий світ.
6. Карамушка, Л.М. (2013). Формування психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін. Монографія. Медобори-2006.
7. Корольчук, М.С. (2017). Професійне вигорання працівників освіти. Монографія. КНТЕУ.
8. Корольчук, М. С., Дроздова, Ю.В., Корольчук, В.М., Осьодло, В.І., & Сипливий А.М. (2018). Психологія професійного самовизначення особистості. Монографія. КНТЕУ.
9. Креденцер, О.В. (2019). Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій. Монографія. Логос.
10. Піскунов, М. С. (2009). Імідж освітньої установи: структура і механізми формування. Моніторинг і стандарти в освіті. №5.
11. Романовська, О.О., Романовська, Ю.Ю., & Романовський, О.О. (2010). Досвід вищої освіти Сполучених штатів Америки ХХ-ХХІ століття. Книга 2. Особливості вищої освіти США кінця ХХ – початку ХХІ століття.

### References

1. Danylenko, L. V. (2003). Imidzh navchal'noho zakladu [The image of the educational institution]. Directory of the head of the educational institution. No. 1. (in Ukrainian).
2. Danylenko, L.V. (2007). Vse pro imidzh: vid pidkhodiv do rekomendatsiy [All about image: from approaches to recommendations]. Marketing and marketing research, issue No. 04. (in Ukrainian).
3. Dweck, K. (2017). Nalashtuysya na zminy [Get ready for change]. Trans. from English Yu. Kuzmenko. Our format.
4. Karamushka, L.M. (2005). Tekhnolohiyi roboty orhanizatsiynykh psykholohiv [Work technologies of organizational psychologists]. INCOS. (in Ukrainian).
5. Karamushka, L.M. (2008). Tekhnolohiya psykholohichnoyi pidhotovky personalu orhanizatsiy do roboty v umovakh sotsial'no-ekonomichnykh zmin (na materialy osvitnikh orhanizatsiy) [Technology of psychological training of the personnel of organizations to work in the conditions of socio-economic changes (based on the material of educational organizations)]. Scientific world. (in Ukrainian).

6. Karamushka, L.M. (2013). Formuvannya psykholohichnoyi hotovnosti personalu vyshchoyi shkoly do diyal'nosti v umovakh sotsial'no-ekonomichnykh zmin [Formation of psychological readiness of higher school personnel for activities in the conditions of socio-economic changes]. Monograph. Medobory-2006. (in Ukrainian).
7. Korolchuk, M.S. (2017). Profesiynne vyhoryannya pratsivnykiv osvity [Professional burnout of education workers]. Monograph. KNTEU. (in Ukrainian).
8. Korolchuk, M.S., Drozdova, Y.V., Korolchuk, V.M., Osyodlo, V.I. Syplyvy, A.M. (2018). Psykholohiya profesiynoho samovyznachennya osobystosti [Psychology of professional self-determination of the individual]. Monograph. KNTEU. (in Ukrainian).
9. Kredenzler, O.V. (2019). Psykholohiya rozvytku pidpryyemnyts'koyi aktyvnosti personalu osvithnikh orhanizatsiy [Psychology of development of entrepreneurial activity of personnel of educational organizations]. Monograph. Logos. (in Ukrainian).
10. Piskunov, M. S. (2009). Imidzh osvithn'oyi ustanovy: struktura i mekhanizmy formuvannya [The image of an educational institution: structure and mechanisms of formation]. Monitoring and standards in education. No. 5. (in Ukrainian).
11. Romanovska, O.O., Romanovska, Yu.Yu., Romanovsky, O.O. (2010). Dosvid vyshchoyi osvity Spoluchenykh shtativ Ameryky 20th-21st [The experience of higher education in the United States of America in the 20th-21st centuries]. Book 2. Features of higher education in the USA at the end of the 20th - beginning of the 21st century. (in Ukrainian).

### Summary

#### PSYCHOLOGICAL TECHNOLOGIES OPTIMIZING THE IMAGE OF TEACHERS IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

*Boiko N. S.* doctor of Philosophy  
in specialty 053 "Psychology",  
State University of Trade and Economics

**Introduction.** *The article examines the general characteristics of the formation of the organization's image and the peculiarities of the development of the image of participants in the educational process. The material presented in the structure of the training "Optimization of the image of scientific and pedagogical workers of higher education institutions" is of particular importance for use in practice. The conclusion sums up and indicates the importance of personal self-development in creating a positive individual image, which is the key to an optimistic attitude to life, despite the stressful effects of the consequences of the war, the pandemic and personal problems.*

*The purpose of the article is to outline the content of the author's development of the training "Psychological technologies to optimize the image of scientific and pedagogical workers of a higher education institution."*

**Methods:** *survey, content analysis of terms and definitions.*

**Originality.** *Mastering the psychological technologies of optimizing the image of each individual contributes to the disclosure of the individual potential of a person, determines psychological comfort and job satisfaction. Trainings have a positive effect on mental and physical health, the effectiveness of interaction and the quality of the educational process.*

**Conclusion.** *So, according to the results of the research, psychological technologies were developed, aimed at the formation of individual psychological characteristics of the personality, which determine the image of scientific and pedagogical workers and include psychodiagnostic, informational, stimulating and supporting directions.*

*The technologies take into account the results of empirical psychodiagnostic examinations, according to which the peculiarities of professional, social, motivational, emotional-volitional and individual-psychological components of the image determinants of scientific and pedagogical workers who need psychological correction are determined. In addition, organizational measures are presented that make it possible to maintain and improve the internal positive emotional climate, relations between personnel, as well as measures that demonstrate the social and environmental responsibility of the organization, improve personnel management, which will increase the image of scientific and pedagogical workers of an educational organization. Psychological technologies are an effective way of self-regulation and optimization of a person's mental state.*

*In case of necessity and personal desire, by making certain efforts, everyone can change, become resistant to external and internal negative influences and independently improve a positive personal image.*

**Key words:** *optimization; image; scientific and pedagogical workers.*

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 21.02.24.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 11.03.24.

© 2024. This work is under an open license CC BY-NC 4.0.