

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени В.И.ВЕРНАДСКОГО»  
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ (ФИЛИАЛ) в г. ЯЛТЕ  
ИНСТИТУТ ПЕДАГОГИКИ, ПСИХОЛОГИИ И ИНКЛЮЗИВНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
Кафедра педагогического мастерства учителей начальных классов и воспитателей  
дошкольных учреждений

**Навальнева Юлия Евгеньевна**

**ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ  
БУДУЩИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ В ИМИДЖЕВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Выпускная квалификационная работа**

Обучающегося 6 курса  
Направления подготовки 44.04.01 «Педагогическое образование»,  
«Менеджмент в дошкольном образовании» Форма обучения очная

Научный руководитель  
кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры

В.А. Бузни

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:  
Руководитель ОПОП  
доктор педагогических наук,  
профессор, профессор кафедры

Н.В. Горбунова

Ялта, 2020 г.  
**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К ИМИДЖЕВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	
1.1. Системное представление о феномене имиджа образовательной организации	9
1.2. Компетентность будущих руководителей образовательных организаций в области имиджевой деятельности .....	18
1.3. Структурно-содержательный алгоритм формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций к имиджевой деятельности. ....	
29 Выводы по первой главе .....	45
ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПО ФОРМИРОВАНИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ИМИДЖЕВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	
2.1 Критерии, показатели и уровни сформированности управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций.....	48
2.3 Сравнительный анализ исследования .....	83
Выводы по второй главе .....	91
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	94
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	98

## **ВВЕДЕНИЕ**

В стратегическом направлении сферы образования государственной политики Российской Федерации особое предпочтение отдают профессионально мобильным руководителям, успешность которых раскрывается в овладении ими управленческими компетенциями, которые имеют непосредственное влияние на имиджевую деятельность организации и имидж руководителя. Необходимость формирования профессиональных компетенций отражена в государственно-правовом обеспечении, таком как Закон РФ «Об образовании», где обозначена гуманистическая парадигма образования, которая обосновывается ценностью личности; «Федеральном государственном образовательном стандарте»; «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Заинтересованность государства в высококвалифицированных специалистах отражается в Федеральном образовательном стандарте высшего образования (ФГОС ВО) – требование к результатам освоения в виде профессиональных компетенций, сформированность которых обеспечит способность будущих специалистов продуктивно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задач профессиональной деятельности.

Активно сотрудничая с разными странами в сфере образования, Россия подписала в 2003 году «Декларацию о вхождении в Болонский процесс», а в 2010 году отечественные ВУЗы перешли на новую многоуровневую модель образования. Дипломы, выданные странами, включенными в Болонский процесс, отличаются программами и оценкой, которые должны быть представлены в терминах компетентностного и модульного подходов. Европейское образовательное сообщество, учитывая интерес не только учащихся, но и работодателей, разработало эффективную модель универсальных компетенций, например, диплома магистра, которые станут

общепонятными для всех. Ввиду этого, в федеральных российских стандартах высшего профессионального образования результатом освоения образовательных программ становятся компетенции, приобретение которых является главным итогом обучения. В связи с этим возникает необходимость употребления новых терминов, таких как, «компетенция», «модульная программа» и т.д.

Социально-экономическое положение нашей страны все больше уделяет внимание накоплению человеческого опыта, как одного из составляющих производственной силы в условиях нестабильности и быстрой смены направления общественно-экономической эволюции. Именно человек, состоявшийся как специалист-профессионал, будет служить главным критерием развития науки и экономики. Это направление также соответствует распоряжению правительства РФ, от 17 ноября 2008 года №1662-р в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года», где первым вызовом является: «усиление глобальной конкуренции, охватывающей не только традиционные рынки товаров, капиталов, технологий и рабочей силы, но и системы национального управления, поддержки инноваций, развития человеческого потенциала».

В настоящее время ускоренное развитие информационных технологий, имеет свое отражение прежде всего в модификации социально-экономических отношений, размытие границ между национальным и мировым информационным пространством несет за собой потребность постоянного обновления знаний (одним из актуальных способов – дистанционное образование), что в свою очередь и обеспечит переход к системе непрерывного образования. Становится совершенно очевидно, что требования к кадрам увеличиваются и ужесточаются, выстраиванию инновационной экономики необходим новый специалист, обладающий техническими навыками, гуманитарным образованием, инновационным мышлением, креативностью, умеющий работать в команде, знающий методы самопрезентации, имеющий практику в области разработок и внедрения конструктивных решений.

В новой культурной системе изменяются представления о том, что представляет собой образованный человек. Образованный человек XXI века должен обладать профессиональными компетенциями, высоким уровнем мыслительной гибкости, способности конструктивному и самостоятельному выбору решений.

Анализ литературы показывает, что многие исследователи (Е.И.Зуева, Е.Б.Карпова, П.С.Лернер, А.П.Панфилова, Т.Н.Пискунова, В.В.Тарасенко, А.В.Щербакова и др.) работают в направлении внедрения основ имиджологии в сферу образования. Актуальной становится задача высшего учебного заведения ориентировать профессиональную подготовку на формирование у будущих руководителей компетенций по управлению имиджевой деятельностью, однако в научных исследованиях недостаточное внимание уделено вопросу изменения самой системы подготовки будущих руководителей.

В научных работах отечественных исследователей представлены различные аспекты имиджевой деятельности: в политике (Е.В. Глущенко, Ефремов, В.С. Жариков, Г.С. Зайцева, А.Н. Колесников Б.Д. Парюота, Г.Т. Почепцов,); в предпринимательской деятельности (Е.А. Блажнов, Ф.Л. Емельянов, А.Ф. Кузин, Р.Л. Кричевский, И.Д. Ладанов, , Э.Т. Уткин, А.С. Пелих, Е.А. Петрова, Н.А. Коропцева, Л.Ю. Фалько, В.М. Шепель); в педагогической деятельности (Н.В. Кузьмина, А.А. Реан, Е.Н. Русская); в организационной деятельности (И. Алехина, Е.В. Шришина,); в деятельности средств массовой информации (Т.З. Адальянц, , П.С. Гуревич,).

Актуальность исследования, охарактеризованная перечисленными выше факторами, определила выбор темы нашего исследования: **«Формирование управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности».**

**Объект исследования** – формирование управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций.

**Предмет исследования** – модель формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности.

**Цель исследования** – разработка, теоретическое обоснование и экспериментальная проверка модели формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности.

Для достижения поставленной цели, были **поставлены задачи**:

- 1) изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме феномена имиджа образовательных организаций;
- 2) рассмотреть особенность компетентности будущих руководителей образовательных организаций в области имиджевой деятельности;
- 3) определить критерии, показатели и уровни сформированности управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций;
- 4) разработать и апробировать модель формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности.

**Гипотеза исследования:** эффективность формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности будет обеспечиваться, если:

- процесс формирования управленческих компетенций будущего руководителя будет носить поэтапный характер, обеспеченный структурным компонентом в процессе профессиональной подготовки ВУЗа;

- формирование управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций будет осуществляться посредством формирования мотивации к овладению знаниями об управленческих компетенциях; ориентации содержания профессиональной подготовки на овладение составляющих управленческих компетенций в решении задач имиджевой деятельности; формировании готовности применять умения и знания управленческих компетенций на практике.

- будет внедрена модель по формированию управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности, состоящая из: цели, принципов, структурных компонентов, критерий оценки, методов, форм и средств обучения, что будет являться основой данного процесса в реальной управленческой деятельности.

**Методы исследования:** анализ научных источников по проблеме исследования; моделирование структуры; диагностические методы (анкетирование, тестирование, анализ профессионально-практической деятельности), эксперимент (констатирующий и формирующий), эксперимент по апробации результатов исследования, методы самооценки уровней компетентности, методы статистической обработки данных.

**Методологической основой** социологического изучения были выбраны системный, компетентностный, личностно-ориентированный подходы (В.П. Беспалько, Ю.А. Конаржевский, Н.В. Кузьмина, Г.Н. Сериков, В.А. Сластенин), позволяющие исследовать условия профессиональной подготовки менеджмента как систему, процесс и результат развития компетенций будущих руководителей по управлению имиджевой деятельностью образовательных организаций. Исследования по формированию профессиональной компетентности будущих руководителей образовательных организаций (Э. Ф. Зеер, Н. В. Кузьмина, Л. М. Митина, Э. Э. Сыманюк).

**Теоретическая значимость исследования** заключается в том, что результаты вносят вклад в разработку теории компетентностного подхода



применительно к подготовке специалистов; уточнено понятие «имидж», определен структурно-содержательный алгоритм формирования «управленческих компетенций». Разработана модель формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности, способствующая решению проблемы в подготовке будущих специалистов.

**Практическая значимость исследования:** модель процесса формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности представляет интерес для внедрения ее в систему профессионального образования будущих руководителей, занимающихся формированием управленческих компетенций в имиджевой деятельности. А также, разработанный диагностический инструментарий, включающий – критерии, показатели сформированности управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций, позволяет использовать его при анализе и оценке управленческой компетентности будущего руководителя образовательной организации.

Благодарность выражается Гуманитарно-педагогической академии (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» в г. Ялта, кафедре педагогического мастерства учителей начальных классов и воспитателей дошкольных учреждений, за оказанную помощь в проведении данного исследования, которое проводилось в период 2019-2020 учебного года. В исследовании приняли участие 20 студентов магистратуры.

**Структура магистерской работы.** Поставленные цель и задачи обусловили структуру и логику работы, которая состоит из введения, двух глав, выводов, заключения, списка использованной литературы и приложений.

Список использованной литературы составляет 87 источников. Основной текст изложен на страницах. В работу включены таблицы и рисунки.

# **ГЛАВА I.**

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К ИМИДЖЕВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **1.1. Системное представление о феномене имиджа образовательной организации**

Системное представление о формировании позитивного имиджа складывается под влиянием корпоративной культуры предприятия, социально-психологического климата и стиля управления, как важного в роли имиджевой работы. Именно выпускники и сотрудники образовательного учреждения, их перспективный рост, являются главным источником информации для населения, а также и для работодателей. Соответственно, ряд задач по формированию позитивного имиджа решается путем направления усилий в этом направлении.

В настоящее время одним из эффективных методологических подходов, применяемых в управленческих решениях, является стратегическое прогнозирование развития общества в целом. Прогнозирование позволяет оценить возможный будущий ход событий и выработать комплекс мероприятий для стимулирования одних и предотвращения других тенденций будущего развития. Помимо этого, прогнозирование обеспечивает оценку затрат времени и конкретизации действий, для реализации задуманного.

Такое направление представляет собой некое «русло», по которому движется развитие всех жизненных сфер общества, которое определяет его

направление, в том числе и реализация профессиональной карьеры. Анализ теоретических источников психолого-педагогических и социокультурных исследований С. В. Елинова, Е. Б. Перелыгина, М. Спиллейн, А. Н. Чумикова, В. М. Шепеля показывает, что понятие «имидж» большинством

исследователей рассматривается как категория образа объекта, который может создаваться стихийно или целенаправленно и складывается на основе оценки и отношения к объекту в общественном мнении [52].

В научных исследованиях подмечается, что модель создания позитивного имиджа образовательного учреждения должна опираться на показ социокультурной деятельности [24].

Исследователи Т. Г. Киселева, Ю. Д. Красильников, Н. Н. Ярошенко анализируя проблему, обращают внимание на возможность социальнокультурной деятельности влиять на общественное взаимодействие образовательного учреждения и населения в рамках педагогического общения, с целью убеждающего воздействия на потребителей образовательных услуг [83].

Важной политической особенностью управления имиджевой деятельностью необходимо отнести сформированность управленческих компетенций, таких как: информационная состоятельность, информационная культура, способность работать в команде. Навыки работы с информацией и сформированность необходимых знаний, ориентирующие в информационном пространстве обеспечивают способность обрабатывать данные, прогнозировать, моделировать содержание для восприятия социальным обществом [51, стр.13].

Когда речь идет о руководителе образовательного учреждения, как главного организатора и исполнителя имиджевой деятельности организации, ряд ученых, таких как, В. А. Михеев, С. И. Файбушевич, О. И. Матяш, С. И. Осипова, М. Б. Бергельсон выделяют необходимые способности руководителя: лидерство; командная работа; коммуникативные и организаторские навыки; формирование продуктивных взаимоотношений; проектировочные способности. Позитивный имидж образовательной организации, формирует имидж образования города и всей страны, и в данном

случае имидж учреждения формируется не с выгодой получения прибыли, а для взаимодействия в развитии образования и общества в целом

[50].

Термин «имидж» распространился по всему миру, практически во всех языковых культурах. Понятие имидж восходит к французскому *image*, представляющий собой образ, представление, изображение. Это визуальная привлекательность личности (объекта), самопрезентация, конструирование человеком своего образа (образа объекта) для других.

Имидж – явление целостное и универсальное, оно пронизывает разные области жизнедеятельности человека: управленческую сферу, экономическую, социально-психологическую, эстетическую и этическую. К. Болдинг, американский экономист, предлагал учредить новое направление исследующее имидж – имиджеведение [47].

Исследование имиджа осуществляется различными научными дисциплинами – оно носит междисциплинарный характер, работы по изучению имиджа раскрыты в областях социологии, психологии, истории, культуры, менеджмента, этики, экономики. [73 **Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Исследование имиджа в разных научных направлениях неодинаково, например, если мы рассматриваем имидж с точки зрения политики, то такое явление будет рассматриваться как желаемый образ к выборной компании. С точки зрения психологии, такое понятие будет уделять внимание самопознанию и внутреннему миру индивидуума. В связи с разными мнениями и исследованиями вопроса имиджа, появилось новое направление – «Имиджелогия». Имиджелогия – от лат.: *image* – имидж (образ) и *logos* – учение, наука. Буквальный перевод: наука об имидже. Имиджелогия имеет

свой специфический объект и предмет, объектом исследования является имидж, а предметом – пути и средства в его осуществлении [12, с.168].

В российской лексике термин «имидж» начал использоваться примерно в девяностых годах, 20-го столетия. Исторические факты говорят о том, что в начале данный термин употреблялся в области политики, на сегодняшний день термин «имидж» широко используется по отношению к человеку вообще, а также и к объектам. В первых работах отечественных исследователей в области изучения различных аспектов имиджелогии были Е. В. Гришунина, П. С. Гуревич, Ф. А. Кузин, Е. И. Манякина, Р. Ф. Ромашкина, В. Д. Попов, Б. Г. Ушиков, В. М. Шепель, И. А. Федоров. Первые публикации в нашей стране, касающиеся имиджа, относятся к 80-м годам XX века, они содержат результаты исследований психологии пропаганды социального сознания и коммуникаций. В них имидж представляется, как фактор мотивации поведения, действующим на бессознательном уровне в психике человека, определенные в фрейдистской теории мотивации [80, с.48].

Если мы применяем термин «имидж» в качестве человеческого контекста, то он означает не просто визуальный образ, но и образ мыслей, действий, поступков. Восприятие нас окружающими во многом влияет на нашу жизнь, на успех, на работу, именно впечатление, а не оценка, является главным критерием. Имидж размещается в подсознательных слоях нашей психики, о чем и говорит его доступность в восприятии людьми и цепкость присутствия в их сознании. Имидж может быть сформирован как целенаправленно, так и не целенаправленно (стихийно) [83, стр.118].

Имидж человека – это мнение о нем некоторого общества, в результате суммированного в его психике образа этого человека, возникшего вследствие прямого контакта с ним или вследствие полученной о нем информации от других людей. Целенаправленные действия по формированию имиджа заключаются в постановке человеком задачи сформировать некий имидж у некоего объекта. Данную задачу может поставить клиент имиджмейкеров:

сформировать такой-то имидж субъекта или объекта. То есть, целью формирования имиджа является формирование психологического притяжения у определенной или не определенной группы людей к субъекту, объекту, организации, предполагающий возникновение определенных последующих действий [86].

В рамках нашего исследования необходимым для нас является сначала рассмотреть исследования в области проблемы имиджа организации, а далее обратиться к рассмотрению вопроса о имидже образовательной организации.

Существуют различные мнения по определению понятия имиджа организации, но наиболее подходящее определение следующее: имидж организации – это совокупное общественное восприятие и мнение об организации социальным обществом. Такое восприятие и мнение формируется в ходе личностных контактов и на основе полученной информации в обществе, и средств массовой информации [20, стр.24].

**Внешние факторы.** Любая организации, как и отдельная личность, существует в конкретной среде, и прежде всего прямое воздействие оказывает то, с чем непосредственно имеет дело. К прямому воздействию относятся отношения с поставщиками, потребителями, конкурентами, общественными организациями и государственными органами, что в свою очередь определяет благополучие и успешность организации. Также и такие компоненты как, экономика, научное развитие, технический прогресс, политические и общекультурные факторы, общая ситуация в мире, все эти факторы имеют опосредованное влияние, которое необходимо учитывать при работе над имиджем.

**Внутренние факторы.** К внутренним факторам относится внутренняя среда организации, к ним относятся: цели, стратегии, задачи, планирование, кадры, технологии, структура организации.

Формируя имидж организации необходимо отчетливо представлять, какой имидж нужен. Существует несколько направлений формирования имиджа:

1. Направленность проявления – внешние факторы (фирменный стиль, логотип, слоган, интерьер организации, внешний вид и форма сотрудников); внутренние факторы – это корпоративные отношения, этика поведения, особенности делового общения, традиции и пр.

2. Направление на эмоциональную окраску – позитивный имидж (работа PR-компаний); негативный имидж (формируется конкурентами, чаще всего не явно, опосредованно).

3. Целенаправленность PR-деятельности – естественный имидж, без специального формирования, складывается стихийно; искусственный имидж, создаваемый целенаправленно компетентными организациями и рекламой.

4. Направленность на рациональность восприятия – когнитивный имидж (узкие специалисты), эмоциональный (ориентирован на широкую аудиторию).

Каждое направление имеет свою психологическую специфику, определяющую стратегию и методы его формирования, специфику особенностей работы по связям с общественностью и рекламной деятельности. Ключевыми позитивными характеристиками в формировании имиджа организации выделяются следующие: адекватность (соответствие), оригинальность, пластичность(гибкость), адресность (для кого) [55].

Перейдем к рассмотрению следующего вопроса – имидж образовательной организации. Имидж является своеобразным способом достижения стратегических целей образовательной организации. Положительный образ не появляется и не существует сам по себе, а требует целенаправленной и стабильной работы. Ключевыми нюансами плана по формированию положительного образа являются внешний и внутренний



имидж образовательной организации. Однако это вовсе не означает, что остальные факторы не имеют никакого значения. На сегодняшний день, большое количество образовательных организаций уделяют огромное внимание вопросу стратегического управления имиджем организации. В условиях нестабильности и жесткой конкуренции, имидж уже давно является нематериальным активом, с помощью которого образовательные организации достигают поставленных целей и показывают высокую рентабельность [36].

Основными компонентами формирования имиджа образовательной организации являются:

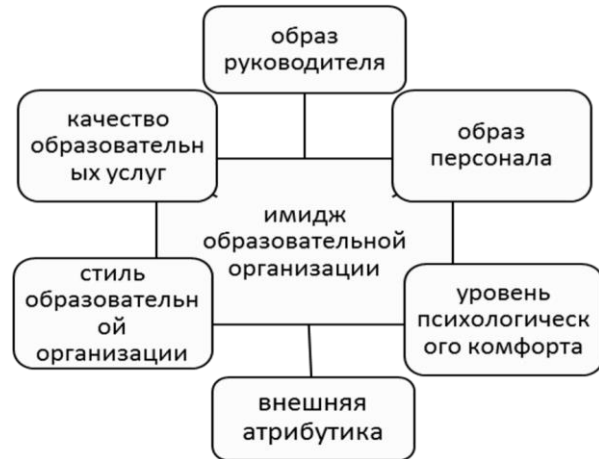
□ Мотивационно-целевой компонент. Включающий изучение потребностей всех субъектов педагогической практики в создании, как внутреннего, так и внешнего имиджа образовательного учреждения. Данный этап предполагает психологическую готовность всех участников процесса к предстоящей работе, исследование имеющегося опыта, а также определение задач и целей управленческого новшества.

□ Содержательный компонент, его структурные свойства, критерии отбора содержания информационных материалов и их оформления.

□ Технологический компонент, является определенной последовательностью этапов воплощения в жизнь данного новшества, технологическую готовность субъекта к предполагаемым изменениям, а также разработку рекомендаций по его использованию.

Формирование имиджа является решающим шагом на пути к созданию успешной образовательной организации, однако инициатива в данном случае должна исходить непосредственно от самого учреждения. Также необходимо учитывать не только мнение (запрос) потребителей, но и ресурсные возможности образовательной организации [19, стр.84].

В исследованиях различных авторов, компонентами имиджа образовательной организации можно выделить следующие (рис. 1) [18].



**Рисунок 1. Структурные компоненты имиджа образовательной организации.**

Рассмотрим данные компоненты имиджа более подробно.

1. Образ руководителя образовательной организации – это персональные физические особенности и профессиональная компетентность.

2. Качество образовательных услуг – развитие образовательной подготовки учащихся, их воспитанности, психических особенностей, творческого потенциала, формирование мотивации к здоровому образу жизни; ясное видение целей образования и воспитания, сформулированное на основе миссии образовательного учреждения.

3. Уровень психологического комфорта обосновывается уважением в системе взаимоотношений коллектива и обучающихся; бесконфликтное общение, доброжелательность в коллективе, оказание своевременной психологической и действенной помощи участникам образовательного процесса.

4. Образ персонала – это квалификационные характеристики, личные качества, внешний облик, педагогическая, социальная и профессиональная компетентность сотрудников.

5. Стиль образовательного учреждения – это эффективная организация

культуры учреждения; наличии и функционировании различных объединений, визуальной самобытности организации, традиции, стиль взаимодействия.

б. Внешняя атрибутика – подразумевает наличие фирменного стиля (символики); формы, печатных изданий, собственного сайта в Интернете [78].

На данном этапе, в российском обществе возникает заинтересованность исследователей и практиков к изучению феноменов и процессов, обеспечивающих конкурентоспособность специалиста как профессионала и личность человека в различных сферах жизнедеятельности, что непосредственно вызвало интерес к проблеме формирования имиджа. Существуют некоторые теоретические и методологические подходы к рассмотрению феномена имиджа в латентной форме, которые были заложены в трудах античных философов (Сократ, Платон, Аристотель), мыслителей средневековья (Св. Августин, Ф. Аквинский, И. Дамаскин) и Возрождения (М. Финчио, Пико делла Мирандола, Л. Валла). Раскрываются такие подходы в контексте более общих вопросов: взаимосвязь души и тела, чувственное восприятие, отношения человека и общества, красота и гармония. [79].

Далее, изучая социальные формы жизни, постепенно сформировалась исследовательско-философское пространство (Ф. Бэкон, Дж. Локк, Ж. Де Лабрюйер, И. Кант, А. Шопенгауэр, ГФ. Гегель) и предпринимаются первые попытки осмысления его природы. Первым теоретиком в области исследования имиджа, считается Н. Макиавелли, который положил основу развития понятия «имиджевое мышление» – в умении рассуждать и взаимодействовать, прогнозируя реакции со стороны людей, и в последствии направлять свои действия с учетом этих реакций [58].

Проведенный анализ по проблеме феномена имиджа, автор научной работы В.Г. Константинова, приводит следующие заключение: «Феномен имиджа с одной стороны устойчивая, а с другой стороны динамическая

система внутренних качеств (личностных и профессиональных) и их внешних проявлений, являющихся основанием свойственных только данному человеку, направленных на привлечение к себе внимания. Такая система внутренних качеств обеспечивает максимальную результативность в решении личностных и профессиональных задач, основанных на рефлексии результатов своей деятельности, поступков, соотношения своих оценок с оценками социального окружения» [62].

Феномен имиджа рассматривается как, образ, представление, метод ассоциаций снабжающий рассматриваемый объект дополнительными ценностями (социальными, психологическими, эстетическими и т. д.), не имеющие основания в реальных свойствах самого объекта, но наделенный социальной значимостью для воспринимающего такой образ. Имидж имеет свойство блокировать рациональное познание объекта, но в тоже время внушающим воздействием обеспечивает специфическую социальнопсихологическую установку воздействия. Через всевозможные психологические и социальные механизмы имидж внедряется в массовое сознание.

## **1.2. Компетентность будущих руководителей образовательных организаций в области имиджевой деятельности**

Руководство организации является фундаментальным компонентом эффективности организации. Перед каждым руководителем стоит задача организации работы так, чтобы показатели были максимально высокие, отражающие конкурентоспособность, эффективность, рентабельность, а также удовлетворенность самих сотрудников. От руководителя зависит успех развития организации во всех смыслах, и как результат имеет свое отражение в имиджевой деятельности. Лидерские качества и глубинные знания в различных сферах, в особенности экономики предприятия и управления

играют главную роль успешности. Безуспешность предприятия прежде всего – это безуспешность самого руководителя, это то, что было не предвидено, и то, что, сам руководитель не смог осуществить. На руководителе также лежит ответственность за эффективность принятых решений, за выбор стратегии развития организации, а также постоянный контроль оказанных услуг и предложений. Любое предпринимательское решение должно плодотворно влиять на экономическую и рентабельную пользу самой организации. Все это даёт основание заключить, что роль современного руководителя очень сложная и разноплановая работа, которая не всем по плечу.

Актуальность проблемы состоит в том, что современное высшее образование обусловлено недостаточной разработанностью по направлению имиджевой деятельности в педагогической науке. Современному компетентному руководителю образовательной организации требуется огромный запас сложных, многогранных управленческих умений, это человек, постоянно работающий над собой, над своими профессиональными и

личностными качествами, также компетентность предъявляет требования к глубинным знаниям в области психологии общения, общей педагогики, психологии управления образовательной организации. В связи с этим, все более часто процесс обучения базируется на экономических и психологопедагогических методах обучения, общекультурной коммуникацией, стимуляции творческого потенциала студента, его стремления к самосовершенствованию в личностном и профессиональном отношении. Такое положение создает необходимость интегрирования в программу профессионального обучения курса занятий по имиджелогии, направленность которой вырабатывает и совершенствует компетентность по управлению имиджем образовательной организации.

На сегодняшний день, значение имиджа в деловом общении все более возрастает. Особую роль в формировании имиджа организации имеет имидж ее первого лица – руководителя. Позитивный образ лидера необходим организации, так как руководитель всегда в центре внимания общественности, с которой прямо или косвенно организация взаимодействует. В целенаправленной работе формирования имиджа руководителя важна каждая деталь: начиная с внешнего вида и заканчивая уровнем профессиональной компетентности, а также умения создавать комфортный микроклимат организации, что в свою очередь, служит залогом успешной корпоративной культуры [46].

В процессе обучения в вузе, будущие специалисты проходят этап становления в своей профессиональной направленности, самосовершенствуются, формируют компетенции, необходимые в развитии способности справляться с различными ситуациями, которые невозможно предвидеть или смоделировать в высшем учебном заведении. Именно процесс самоопределения, самоидентичность обучающихся и является краеугольным камнем изучения становления профессиональной направленности.

Постановка и разрешение проблемы формирования профессиональной компетентности обучающихся удовлетворяет не только теоретический интерес, но и запрос практической значимости. Методы и принципы общего развития и процессы профессиональной подготовки обучающихся во многом сходны. Однако система профессиональной подготовки насыщеннее и богаче, так как фундаментальное теоретическое образование соединяется с практической, многообразной деятельностью на производстве. Именно в проверке практикой можно определить наличие профессиональной компетентности специалиста [48, стр.124-127].

Обращаясь к термину **компетентность**, (в переводе с латинского «competents» – соответствующий, подходящий) принципиально важным является осмысление данного понятия. Вопрос объединения всех сторон многогранного явления в единое определение остается актуальным для современной психологии и педагогики. В таком определении необходимо учитывать интегральный характер качеств личности, общую способность и готовность к самостоятельной деятельности, и непременно высокий уровень знаний и практического опыта. В тоже время специалист должен иметь и психологическую готовность к реализации своих способностей в реальных специфических ситуациях. Как видим, «компетентность» включает в себя ссылки на некоторые другие понятия, раскрывающих ее содержание, такие как «способность» и «готовность» [4].

В определении Додонова В.И. «способность» – это личностные образования, включающие знания, умения, навыки человека, которые в совокупности определяют его возможности в успешном освоении технической стороной практической деятельности. Стало быть, «способность» и «умения» понятие не сходны, так как, формирование «способности» предполагает освоение связанное с ней знаний и умений и т.д. Способность – это не только особенности личности, такие как, одаренность, талант, ловкость, жилка, восприимчивость, дееспособность, можно сказать, что это совокупность всего

перечисленного плюс особенности, от которых зависит эффективность выполнения какой-либо деятельности [21, стр.109119].

Далее, раскрывая понятие «компетентность», обратим внимание на термин «готовность», являющееся наряду с «способностью» ключевыми составляющими данного понятия. Готовность к исполнению рассматривается, как состояние мобилизации всех психофизиологических систем человека, необходимые для выполнения какой-либо деятельности, данному термину присущ аспект деятельностный (манипулятивный). Отсюда следует, что «способность» и «готовность» интегрально связаны между собой, однако не являются одним и тем же, человек может иметь хорошую образованность и техническую готовность, однако мало способным или не способным применять их в непосредственной деятельности. Наличие в определении «компетентности» таких понятий как, «способность» и «готовность» свидетельствует о том, что существует потребность изучения понятия «компетенция» применяя деятельностный подход [66].

Перед нами стоит задача раскрыть и такое понятие, как «профессиональная компетентность», как неотъемлемая составная компетентности руководителя, то есть его профессиональная готовность и способность. Итак, **«Профессиональная компетентность»** – речь идет об особом свойстве человека систематически, продуктивно и надежно выполнять необходимую (организации) деятельность в самых разнообразных условиях. В «профессионализме» раскрывается такая степень владения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая будет соответствовать всем требованиям и заданным стандартам. Раскрывая формирование профессионализма человека мы исходим из следующих ориентаций: 1) профессионализм человека – системное образование; 2) профессиональное развитие – результат разрешения противоречий. Профессионализм является интегральным значением – это комплекс психологически устойчивых особенностей специалиста, обеспечивающий высоко продуктивный уровень профессиональной деятельности [67].



Профессиональная компетентность – это совокупность необходимых знаний, умений, навыков, практического опыта и личностных свойств, необходимых для продуктивного функционирования специалиста на конкретной должности. На сегодняшний день, одним из главных параметров по которым оценивается человеческий потенциал компании является профессиональные компетенции их сотрудников [40].

Ученый отечественной психологии Б.Д. Парыгин считал, что: «руководство относится к числу важнейших факторов социальнопсихического общения», которое может в тоже время являться способом «социального контроля, организации и мобилизации групповой, коллективной и массовой деятельности». Руководитель прежде всего имеет дело с людьми, имеющими своеобразные психологические особенности, настроение и готовность к работе, все это способствует развитию определенных управленческих компетенций [52, стр.88-94].

Современный компетентный руководитель характеризуется широким разнообразием действий, множественными контактами и коммуникациями и быстрой сменой обстоятельств. Анализ литературы предоставляет много теоретических оснований, требований к руководителю, набором компетенций и т.д., но не меньший интерес представляет общественное мнение и мнение самих подчиненных. Какие профессиональные качества и способности личности ценятся обществом сегодня, какого руководителя хотят видеть подчиненные? Изучение данной проблемы способствует обозначению положительных и отрицательных характеристик личности. Методом изучения социальных представлений – является общественное сознание, различные убеждения и психологические характеристики, религиозные взгляды и многое другое раскрывающие социальную реальность. Изучая социальные представления современного социального общества, можно определить идеальный, привлекательный образ компетентного руководителя и обозначить отрицательные качества и характеристики.

Исследователь А.Д. Савин провел социальный эксперимент, в котором приняло участие 90 человек, используя методы ассоциаций, анкетирования, графический метод, метод «Личностный дифференциал» и предоставил результаты желаемого образа современного компетентного руководителя, на основе которых можно сделать заключение, какие качества наиболее важные:

1. Ориентация на коллектив – доброжелательность, внимание, уважение к служащим, тактическое отношение.
2. Компетентность, знание своего дела.
3. Честность, порядочность, интеллигентность.
4. Волевой характер – независимость, уравновешенность, эмоциональная устойчивость, целеустремленность, решительность, уверенность в себе, сила духа, выдержка.

А также анализ данных определил и негативные особенности и качества – недоступность руководителя для подчиненных, нечестность, жажда обогащения себя, малообразованность, эгоизм, некомпетентность [**Ошибка! И сточник ссылки не найден.**].

В работах американского ученого И. Акоффа определены роли компетентного руководителя организации:

1. Лидер – обладающим высоким авторитетом, волевым характером, способным оказывать влияние на других людей.
2. Администратор – контроль состояния дел, принятие перспективных решений, реализация этих решений, а также организация работы подчиненных.
3. Планировщик – данная роль предполагает оптимизацию деятельности организации, принятие управленческих решений на основе мониторинга окружающей среды, рыночного спроса, политического положения, климата внутри организации.

4. Предприниматель – такая роль говорит о постоянных экспериментах, инновационной деятельности, креативных решениях, готовности к рискам [5].

Позиция компетентностного подхода, как системообразующего выступает сложной структурой, состоящей из когнитивных, операционных, мотивационных и личностных качеств, содержание которых определяется функциями управления. Наличие таких компонентов способно обеспечить готовность руководителя образовательной организации к продуктивной работе в области имиджевой деятельности. Разумеется, что управление образовательной организации представляет собой сложную, интегральную, целенаправленную и по времени протяженную деятельность [32, стр.136-138].

Анализ компетентности руководителя в области имиджевой деятельности, с учетом неоднозначности трактовки понятия, выделил конкретные функции и качества личности руководителя в практической деятельности [34].

**Функции.** Основываясь на современных представлениях, смысл компетентности руководителя в области имиджевой деятельности, осуществляется при выполнении ряда функций. Одной из основополагающих функций руководителя – является социальная функция, обосновывающая человеческий фактор, успешное выполнение которой несет благоприятный морально-психологический климат и комфорт в организации. Поддержание существующих традиций также благоприятно влияют на духовную атмосферу коллектива.

Административная функция. Данная функция состоит из широкого спектра подфункций, таких как: контрольная, заключающаяся в мониторинге результатов; организационная, обеспечивающая необходимыми условиями реализации поставленных целей; направляющая, координирующая работу коллектива; кадровая, обеспечивающая подбор персонала, обучение и

развитие кадров; стимулирующая, направленная на активизацию и мотивацию подчиненных [74].

Следующей неотъемлемой функцией, все более актуальной сегодняшнего дня является – коммуникативная функция. Обеспечивающая успешное проведение деловых переговоров, проведению совещаний, прием посетителей, осуществлению письменных и телефонных переговоров. Специфика коммуникации – это имиджевая политика, репутация организации, способствующая победе или поражению в общественной жизни [41].

Функциональность руководителя чрезвычайно разнопланова и трудная, требующая всесторонних знаний и способностей, политических, дипломатических, ораторских, управленческих задатков, и поскольку одному человеку соответствовать всем показателям крайне сложно, руководство обеспечивает реализацию всех функциональных задач с помощью состава команды, распределяя полномочия (делегирование). Работа руководителя сложна, но также и весьма привлекательна. Она придает человеку уверенности, престижа, уважение окружающих, способствует осуществление самосовершенствования, творческого роста, а также интересна, потому что активизирует весь человеческий потенциал в преодоление сложных задач.

В процессе активизации человеческого потенциала выявляется следующая закономерность: при наличии недостаточных специальных способностей в выполнении сложных для специалиста заданий, он, каждый раз вынужден активизировать все больше усилий, а в результате таких «упражнений» человеческая сила воли сама себя стимулирует к развитию. Когда все больше приходится функционировать профессионально значимому качеству в условиях сильных волевых напряжений, тогда интенсивнее происходит развитие [43].

Рассмотрим анализ научных исследований о **качествах личности** руководителя, необходимых компетентности руководителя в области имиджевой деятельности. В рамках исследования данной работы по проблеме

формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности, очевидным является рассмотреть данную проблему исследуя функциональные обязанности, а также необходимые качества руководителей в образовательных организациях, и как актуальной для самого автора проходившего подготовку по направлению «Менеджмент в дошкольном образовании» – на примере руководителя **дошкольных** образовательных организаций (ДОО). Все виды профессий и специальностей выдвигают общие и особенные требования к субъекту труда, к общеобразовательной и специальной готовности, развитию психологических и физических качеств, к специфическим навыкам и умениям, которые в целом на фоне применения их на практике, определяли профессиональную компетентность специалиста. [19].

Анализ научных исследований А.А. Абрамян по проблеме развития профессионально-личностного потенциала руководителя дошкольного образовательного учреждения, необходимыми качествами личности определяет: «Профессионально-личностный потенциал, как особое личное образование, предполагающее наличие мотивационно-ценностного отношения к своей профессии, профессиональные качества управленца... профессиональная рефлексия, активизация личностной позиции в отношении проблемы развития своего потенциала: коммуникативность, стрессоустойчивость, ответственность, мобильность, психическая уравновешенность, справедливость, надежность, мотивация соперничества» [3].

С точки зрения В.А. Дубских, выделяет компетентность руководителя ДОО в виде управления психологической атмосферой своего коллектива, как основой имиджевой деятельности, требующей от руководителя способности психолога-посредника в создании доверительных отношений между сотрудниками и родителями. Взаимопонимание участников образовательного процесса, мотивирование к самосовершенствованию и творческую

реализацию, а также предупреждение и разрешение конфликтов будет свидетельствовать о компетентности руководителя образовательной организации [22, стр.98-103].

В работах К.В. Корниловой обозначено, что основные направления руководителя ДОО, говорящие о компетентности в имиджевой области являются: организаторские способности, обеспечивающие внутренний порядок в организации, структурность, планомерность; общительность, эмпатийность, требовательность, субординация, активность и целеустремленность; контрольные и координирующие функции; а также рассудительность, сообразительность, креативное и критическое мышление, данные направления обеспечат возможность предотвращения недостатков деятельности учреждения в целом [38, стр. 396-397].

Мнение Е.Л. Кузнецовой по поводу образа компетентного руководителя сводится к тому, что современный руководитель должен совершенствоваться в инновационном направлении. Инновационная модель управленческой деятельности руководителя образовательной организации включает ряд взаимосвязанных компонентов; комплекс управленческих функций; профессиональную подготовленность руководителя в области инноваций (наличие знания об инновациях, сформированность инновационных управленческих умений; эмоционально-ценностное отношение к инновационному процессу, профессиональные и личностные качества руководителя-инноватора); знание алгоритма этапов по внедрению инноваций [39].

В диссертационной работе Т.М. Селиной, выделена направленность на профессиональное развитие руководителя путем повышения квалификации, как необходимости профессионального роста самого руководителя, так и развития коллектива и обучающихся. Развитие профессионального роста и управленческой культуры дает возможность анализировать деятельность

руководителя образовательной организации, делать предметом концептуального осмысления и целевых преобразований [62].

Успешная и эффективная управленческая деятельность руководителя выступает главной в характеристике имиджа руководителя, состоявшегося как профессионала. При выборе руководящей должности, человек принимает на себя определенную роль, содержание которой не всегда соответствует его собственному опыту, теоретически знать функциональные обязанности недостаточно, необходимо их освоить, воплотить в жизнь [70].

Качество управленческой деятельности современного руководителя образовательной организации и личные качества акцентирует внимание на знании таких методологических подходов как: гуманистический, диалектический, глобальный (целостный), процессный, системный, ситуационный и тому подобное. Концепцией гуманистического подхода, где высшей ценностью и самоцелью общественного и образовательного развития является – человек, системный и личностный подход помогает в решении данного вопроса. Такие подходы предъявляют деятельности руководителей наличие психологических, организаторских, функциональных и аналитических качеств. Формирование психологических качеств руководителя начинаются с собственной творческой педагогической деятельности, оригинальности, отклонения от шаблонов, инициативности, креативности, трудолюбия и самоорганизации. Функциональными качествами руководителя являются – политико-дипломатические, менеджерские, консультационные, прогностические качества, а также применение модернизирующих управленческих функций. Реформированная система образования предусматривает перемены и в стиле управления, требующая отказ от авторитарного, отдавая предпочтение демократическому стилю [61, стр.287-289].

Приоритетным направлением современного образования – является подготовка квалификационного, компетентного и конкурентоспособного

специалиста, который смог бы успешно применять в практической деятельности сформированные компетенции. Нестабильность профессионального самоопределения учащихся предъявляет требования самостоятельному решению проблемы. Исходя из положения социальнокультурной ситуации, перед будущими специалистами стоят задачи развития личности и модели поведения соответствующие преобразованию социальных, экономических и культурных условий социума. Также окружающая обстановка обязывает менять форму коммуникации на всех уровнях: личном, корпоративном, государственном, чем и обязывает выстраивание диалогических, толерантных отношений. Подготовка специалиста на роль будущего руководителя образовательной организации – это целостная интегральная система, которая состоит из высокой ответственности, личного достоинства, коммуникабельности, профессионального самосовершенствования, что обуславливает продуктивную управленческую деятельность в условиях неопределенности окружающей среды [13].

Таким образом, на основе анализа научных исследований по проблеме компетентности руководителя в области имиджевой деятельности можно выделить следующее: компетентность руководителя в имиджевой деятельности представляет собой интегративную систему личных и профессиональных качеств, проявляющиеся в способности и готовности обеспечивать конкурентоспособность учреждения, с помощью формирования позитивного имиджа, определяющегося как взаимосвязь когнитивного, операционного и личностного компонентов. Смысл таких компонентов наполнен особенностями имиджевой деятельности руководителя образовательного учреждения в ходе реализации основных и связующих управленческих функций. Имеющие выражение в образе руководителя; в качестве оказанных услуг; в сформированном стиле организации; во внешней атрибутике; в уровне психологического комфорта коллектива и образе персонала. Компетентность руководителя в имиджевой деятельности



предусматривает овладение системой междисциплинарных знаний по имиджеологии, информационной и коммуникативной культуре, проектной деятельности. Имиджевая деятельность имеет особенность культурного пространства, в котором генератором идей и коммуникатором с целевой аудиторией является ее руководитель.

### **1.3. Структурно-содержательный алгоритм формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций к имиджевой деятельности.**

В стратегическом направлении сферы образования государственной политики, предпочтение отдают профессионально мобильным руководителям, успешность которых раскрывается в овладении управленческими компетенциями.

Активно сотрудничая с разными странами в сфере образования, Россия подписала в 2003 году «Декларацию о вхождении в Болонский процесс», а в 2010 году, отечественные ВУЗы перешли на новую, многоуровневую модель образования. Дипломы, выданные странами, включенные в Болонский процесс, отличаются программами и оценкой, которые должны быть представлены в терминах компетентностного и модульного подходов. Европейское образовательное сообщество, учитывая интерес не только учащихся, но и работодателей, разработало эффективную модель универсальных компетенций, например, диплома магистра, которые станут общепонятными для всех. Ввиду этого, в федеральных российских стандартах высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) результатом освоения образовательных программ становятся компетенции, приобретение которых, является главной целью обучения [2].

Компетенция – происходит от латинского слова «competere», что в переводе означает «соответствовать, соотносить, подходить». В толковом

словаре Ожегова С.И. термин «КОМПЕТЕНЦИЯ» рассматривается как, круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен [75].

Впервые термин был введен в 1959 году американским психологом Робертом Уайтом, который сделал следующее определение компетенции: «Способность организма эффективно взаимодействовать с окружающей средой». Однако автор рассматривал концепцию компетенций преимущественно в биологическом контексте психологии животных [88].

Американский психолог Дэвид Макклелланд, термин «компетенция» применяет в качестве социальной психологии и становится основоположником американской концепции компетенций, а в будущем и фундаментом современного компетентностного подхода в менеджменте [29].

В рамках данной работы мы проводим исследование формирования управленческих компетенций будущих руководителей, в связи с этим нам необходимо проанализировать программу подготовки будущих специалистов (магистров), поэтому более подробно остановимся на федеральном государственном стандарте высшего образования, в котором определен перечень компетенций, предъявляемых выпускникам.

Целевая ориентация профессионального образования обусловила необходимость проектирования стандартов профессий. Если рассмотреть по направлениям подготовки, в Федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (уровень магистра), конечным результатом сформированности специалиста выступают **универсальные, общепрофессиональные и профессиональные** компетенции.

Профессиональные и общепрофессиональные компетенции формируются за счет дисциплин и практик, обязательной части разработанной программы магистратуры, составляющей не менее 40% общей программы, а формирование универсальных компетенций, могут обеспечиваться, как

обязательной частью программы, так и дисциплинами, и практиками формирующей участниками программы образовательных отношений [2].

Программа **универсальных компетенций** представляет собой набор категорий (групп), отвечающих за такие качества, как способность ставить цели и планировать их достижение; культурные качества; коммуникабельность; критическое мышление и аналитические способности; межкультурное взаимодействие; лидерские качества; умение создавать и осуществлять проекты; самосовершенствоваться. Это устойчивые личностные образования, которые меняются в условиях различных сфер социальной и профессиональной жизни, формируют систему отношений с этими сферами и определяют жизненную позицию человека. Способность к продуктивному взаимодействию с социумом, выстраивание устной и письменной речи, логическое мышление. Универсальные компетенции – это те личностные качества, от которых зависит успех практически во всех областях профессиональной деятельности. Универсальные личностные качества, можно представить в виде формулы: «Человек – природа; человек – общество; человек – техника; человек – человек», которые предполагают знание о природе (естествознание); об обществе (обществознание); о человеке (человекознание); о технике (технознание) [36].

Комплекс категорий (групп) **общепрофессиональных компетенций**, отражают набор основополагающих профессиональных способностей, знаний, умений, являющихся универсальными для любой профессиональной деятельности. Формирование общепрофессиональных компетенций, программирует широту профессионального трудоустройства, соответственно, в подготовке магистра необходимо уделять им пристальное внимание. Общепрофессиональные компетенции обуславливают сформированность первоначального уровня и готовности к конкретной профессиональной деятельности, представляют собой теоретические и практические основы профессиональной деятельности. В подготовке магистров педагогического

образования включают: правовую и этическую стороны; способность проектирования и разработки программ; реализация учебной и воспитательной работы (с учетом индивидуальной деятельности обучающихся с особыми потребностями); реализация духовно-нравственного принципа; способность контролирования результатов; планирование и организация взаимодействия участников образовательных отношений; принцип научной обоснованности педагогической деятельности; применение психолого-педагогических технологий [14, стр.115-119].

Что же касается **профессиональных компетенций**, обозначенные во ФГОС ВО 44.04.01 Педагогическое образование, они могут быть установлены примерной основной образовательной программой в качестве обязательных и (или) рекомендуемых, отражающие требования профессионального стандарта. Профессиональные компетенции имеют способность меняться и могут быть установлены на основе анализа рынка труда, востребованности и запроса ведущих работодателей. Подготовка компетентных специалистов – весьма важная задача для современного образования. Профессиональные компетенции – это специализированные знания, умения и навыки, обеспечивающие эффективность производственной деятельности, и отвечающие на вопрос: «Что специалист должен знать и уметь, выполняя работу в соответствии с требованиями и стандартами, принятые в организации».

При целенаправленном формировании профессиональных компетенций, необходимо применение вариативных, динамичных, традиционных и инновационных технологий, имитировать проблемные ситуации, и реализовывать в деловых играх. Что позволит сформировать реалистическое мировоззрение, потенциал творческих способностей и адекватность профессиональных действий студентов [25].

Функционирование любой организации требует управления, без которого невозможно продуктивная жизнедеятельность и развитие, как для

государства, так и для любой сферы человеческой жизни. Непосредственное отношение к управлению связаны интересы людей, как в самой организации, так и за её пределами. Анализ научных исследований показывает, что дискуссии относительно понимания понятия **«управленческие компетенции»** продолжаются. Динамические изменения нашего мира, выдвигают новые требования к организации управления, что в свою очередь ведет к его трансформации и развитию, предъявляя высокие требования к профессиональной подготовке управленцев (менеджеров). Принципиальным отличием современного управления является ориентация на эффективное ведение хозяйства в условиях кризиса и дефицита ресурсов [26, стр.52-55].

В диссертационной работе О.Л. Сторожевой автор рассматривает формирование управленческих компетенций как: «интегральное свойство личности, основанное на профессиональных управленческих ценностях, способные раскрываться через умения планировать, организовывать, контролировать и мотивировать свою деятельность и деятельность коллектива» [72].

Главными критериями и показателями сформированности управленческих компетенций государственного служащего, исследователь С.С. Михеев определяет следующее: «1) когнитивный критерий (показатели: сформированность знаний, отвечающих требованиям деятельности; оценка их значимости в эффективной управленческой деятельности; владение формами и методами решения управленческих задач); 2) деятельностный критерий (показатели: готовность к преобразованию управленческой ситуации на основе опыта использования управленческих умений, опыта практической управленческой деятельности); 3) мотивационный критерий (показатели: уровень развития мотивации достижений, ценностные ориентации, степень сформированности целей управленческой деятельности, уровень акмеологического развития); 4) эмоциональный критерий (показатели: умение оценивать эмоциональное состояние, умения и навыки влияния на

эмоциональное состояние, оценка эффективности саморегуляции, развитый самоконтроль); 5) рефлексивный критерий (показатели: адекватность, устойчивость и гибкость профессиональной самооценки, способность к рефлексии) [44].

Формирование управленческих компетенций руководителя, Д.Ю. Варнавский трактует как: «представляет собой целостную систему акмеологического (вершина учения) воздействия на личность руководителя в процессе непрерывного профессионального образования, включающую сущностно-содержательные особенности, акмеологические критерии, акмеологическую модель, акмеологические технологии развития на основе использования его профессионального опыта» [11].

Формирование управленческих компетенции Е.Н. Сепиашвили рассматривает как, органическое сочетание технологических, теоретических, инструментальных знаний и умений специалиста, в которых заложены генетические звенья, функции и принципы управленческой деятельности, инструментарий диагностики явлений, планирование, организация, контроль и координация, а также распределение ресурсов и средств, направленных на эффективную деятельность [63].

Проведенный анализ научных исследований не является исчерпывающим, но позволяет уточнить, что главным признаком формирования управленческих компетенций является способность грамотного управления организацией, осуществление эффективной организации производственного процесса, умения мотивировать себя и коллектив, владеть коммуникативной и профессиональной культурой. В современной науке, отражающей специфику управленческой деятельности, проблема трактуется неоднозначно, и перед нами стоит вопрос: «какие управленческие компетенции актуальны сегодня? Что должен уметь эффективный управленец в современных социально-экономических условиях?».

По мнению Г.А. Архангельского, автора курса «Тайм-менеджмент, в своей книге главным критерием управленческой компетенции обозначает – время. Реагирование в условиях быстро меняющейся обстановки, увеличением получаемой информации, постоянные изменения деятельности, реализация инновационных проектов и все возрастающие запросы к специалисту, предъявляет требование от него самостоятельного решения проблем и обозначения приоритетов в условиях ограниченных временных ресурсов. В связи с этим авторы исследования выделяют – умение эффективно организовывать время для выполнения поставленных задач. Данная концепция учит рационально использовать ресурс времени, учиться планировать, управлять своими делами, как долгосрочными, так и краткосрочными, распределять рабочую нагрузку находя время и для отдыха [7].

Следующей, и наиболее актуальной в наше время управленческой компетенцией является – цифровая компетенция. В научном труде Т.А. Гилевой представлен обширный анализ различных подходов к выделению цифровых компетенций экономики. В работе автора приведены исследования влияния развития цифровых технологий в различных сферах экономики, согласно проведенному компанией Cisco анализу, цифровизация будет в 10 раз превышать влияния Интернета, и оценивает экономическую ценность более 20% валового внутреннего продукта (ВВП). Увеличением ВВП будет осуществляться путем оптимизации производства, повышения производительности оборудования, сокращения ресурсного времени, роста эффективности, экономии расходов и производственных потерь [81].

С точки зрения автора, цифровые компетенции должны формироваться с учетом трансформации и разрыва между целевым и существующем уровнями цифровой зрелости. В качестве главных критериев выступает работа с цифровыми технологиями; когнитивные и коммуникативные составляющий, необходимые для успешной реализации цифровой экономики;

профессиональные компетенции. Инструментом реализации стратегии цифровой трансформации, послужит развитие персонала [16].

Внимание ученых и практиков привлекает актуальность проблемы развития общества, на сегодняшний день образованность человека определяется не столько определенными знаниями, сколько всесторонне развитая личность, способная ориентироваться в пространстве культуры, традиций, религиозных убеждениях, в современных ценностях. Речь идет о общекультурной компетенции, регулятором человеческой деятельности, непосредственно именно с помощью её человек создает свой образ жизни и деятельности, оказывает влияние на формирование человека как личности. Основными компонентами общекультурной компетенции являются следующие: межкультурные взаимоотношения (доброжелательность, уважение, справедливость, толерантность, сочувствие); коммуникация (культура общения, грамотная речь, знание языков, эмоциональный интеллект); социальная культура (модель поведения принятая в обществе), данный список можно продолжить, но остановимся на коммуникативной компетенции, как одной из наиболее востребованных на рынке труда и в современном обществе [32, стр.608-611].

Коммуникативная компетенция позволяет человеку определять соответствующие модели речевого общения в условиях сложившейся ситуации. Соответственно формирование данной компетенции имеет фундаментальное значение для личного и профессионального развития. Данную концепцию, впервые ввел ученый Делл Хаймс, который определил её суть: «внутреннее знание ситуационной уместности языка», проявляющейся в свободном владении речевым этикетом, грамматического построения речи, формулировки мыслей и построения высказываний [85].

По мнению Ю.В.Рождественского, этикетно-речевой компонент коммуникативной компетенции, способствует прогнозировать нормативную



речь, логичность, эмоциональную окраску, а также благоразумно подбирать полноту или краткость [57, стр.232-233].

Эффективная коммуникация экономит временные ресурсы, психологические усилия и способствует комфортной и благоприятной жизни, а также обеспечивает высокую личную эффективность, чем и обуславливает обладание коммуникативной компетенции, как одной из наиболее актуальной составляющей управленческой компетентности руководителя в наше время [60].

Таким образом, анализ нашего исследования показывает, что профессиональная подготовка и ее содержание выявляет недостаточную научную и актуальную разработанность вопросов относящихся к формированию управленческих компетенций к имиджевой деятельности организации. Определенные во введении гипотезы и задачи обосновали разработку инструмента внедрения в систему профессиональной подготовки ВУЗа по формированию управленческих компетенций в имиджевой деятельности. В связи с этим, перед нами стоит задача разработать алгоритм – структуру педагогического сопровождения профессиональной подготовки. Алгоритмом называется целенаправленный набор инструкций, который характеризует порядок действий исполнителя в достижении результата [17].

Алгоритмизированная система обладает сопровождающим компонентом всего процесса, от погружения в проблему и до рефлексивного наблюдения полученного результата [10].

В нашем случае мы построим проектный алгоритм формирования управленческих компетенций у будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности, как способ рассмотрения проблемы со всех сторон, что позволит разработчику проектного алгоритма осуществлять процессы органично, рационально и эффективно. Проектный алгоритм имеет свойство интегрального значения, который выражается в синтезе теоретических знаний и практических умений [69].

Проектный алгоритм состоит из трех этапов:

- 1) Аналитического
- 2) Формирующего
- 3) Реализационного

Аналитический этап – это проектирование структуры, направленный на сбор информации о проблеме (выявление теоретических оснований и практических способов для построения образовательного маршрута).

Второй этап – формирование общего представления о том, что в системе педагогической деятельности необходимо модернизировать, что будет способствовать формированию управленческих компетенций в области имиджевой деятельности. Формирующий этап может быть представлен мероприятиями: формулировка целей и задач; построение эффективной структуры, модернизирующей части профессиональной подготовки; определение структурно-функциональных связей структуры; апробация; обоснование организационно-педагогических условий по реализации структуры профессиональной подготовки; разработка критериев и показателей, оценка результативности.

На третьем этапе происходит реализация (реализационный этап) алгоритма эффективной структуры формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в области имиджевой деятельности.

Разработка алгоритма будет базироваться на трех ведущих подходах, компетентностном подходе – позволяющего будущим руководителем интегрировать знания, умения, способности и умственные возможности при воплощении в жизнь и использовании на практике передовых образовательных технологий, отраженный во ВГОС ВО, личностноориентированном – ценностная ориентация на личность, в педагогической практике, позволяющая при помощи опоры на систему взаимосвязанных понятий, идей и способов действий обеспечивать и

поддерживать процессы самопознания, раскрытию творческого потенциала личности и становления его неподражаемой оригинальности. На системном подходе – как интеграции всех видов деятельности обучающихся. Системный подход имеет поведенческий, социальный, эмоциональный, исторический, культурный и деятельностный смысл и состоит из трех основных форм деятельности: учебной (лекции, семинары); квазипрофессиональной (спецкурсы, игры); учебно-профессиональной (практика, проекты).

Теория системного подхода также нам дает осуществить проект эффективной структуры опираясь на его положения, такие как:

□ реализация формирования управленческих компетенций в области имиджевой деятельности происходит в ВУЗе, в процессе выполнения разнообразных видов деятельности;

□ обучение управлению имиджевой деятельностью, формируется с помощью практических составляющих профессиональной подготовки [8, стр.88-89].

Перед нами стоит задача рассмотреть структуру профессиональной подготовки в высшем учебном заведении, которая составляет такие компоненты как: целевой, содержательный, мотивационный, операционнодеятельностный, контрольно-регулятивный и оценочно-результативный.

Далее конкретней о каждом компоненте [65].

Целевой компонент – определяет цели и задачи, по подготовки формирования управленческих компетенций в области имиджевой деятельности.

Мотивационный компонент – стимулирует к обучению и разрабатывает мотивационные составляющие познавательного интереса в дальнейшей перспективе профессиональной деятельности специалиста.

Содержательный компонент – состоит из учебного плана, программы, учебных пособий, и основывается на стандартах.

Операционно-деятельностный компонент – предполагает наличие технологий и форм подготовки взаимодействия участников образовательного процесса (методический компонент).

Контрольно-регулятивный компонент – обеспечивает контроль процесса подготовки, предполагает обратную связь в вопросе о недостатках, трудностей и качестве этапов подготовки. Такая связь обеспечивает корректировку, регулирование процесса, внедрение изменений в технологии и средствах обучения, также вмещает все виды контроля, взаимоконтроля и самоконтроля.

Оценочно-результативный компонент – заключительный, принимает к сведению оценку и самооценку результативности сформированности компетенций будущих руководителей.

Представленный комплекс компонентов необходимо рассматривать во взаимосвязи. На основе охарактеризованных компонентов системы подготовки и с учетом дополнения их содержания, мы спроектировали общую структуру профессиональной подготовки будущих руководителей образовательных организаций по формированию управленческих компетенций в области имиджевой деятельности, как обновленного элемента педагогической системы [34, стр.100-104].

Проектный алгоритм состоит из учебного модуля двухкомпонентного цикла занятий: **теоретического** (лекции): систематизация знаний по направлению формирования управленческих компетенций в области имиджевой деятельности; индивидуализация подготовки, разработанная на основе недостающих знаний; развитие рефлексии у будущих руководителей на мотивацию к формированию управленческих компетенций в имиджевой деятельности; **практического**, представляет собой цикл практических занятий, задачей которых является развитие умений и навыков, необходимых

для управления образовательной организацией в области имиджевой деятельности (рис. 2).



**Рисунок 2. Структура «теоретического» компонента проектного алгоритма.**

Проектный алгоритм реализуется путем 8-ми последовательных компонентов педагогического процесса (рис. 3).



**Рисунок 3. Этапы реализации проектного алгоритма.**

Инструментом определения (диагностики) уровня знаний, умений и навыков (ЗУН) сформированности управленческих компетенций в имиджевой деятельности, выступают задания в виде тестов и опросников на теоретические знания в данной области [65, стр.52-55].

По итогам диагностики определяются задачи по систематизации ЗУН и реализуется с применением интенсивных технологий преподавания материала. Определения дальнейшего маршрута подготовки, происходит после проведения диагностики ЗУН.

Итогом прохождения подготовки по разработанному проектному алгоритму формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности является – проект по формированию имиджа образовательных организаций.

Итогом подготовки будущих руководителей по проектному алгоритму должны быть сформированные управленческие компетенции: в определении целей образовательной организации в области имиджевой деятельности; моделировании и организации внутреннего и внешнего имиджа; умении управления процессами информирования социального общества; формировании своего личного творческого видения в выборе выразительных средств в презентации субъектов организации; способности влияния на поведение целевой аудитории [6, стр. 136].

В случае введения проектного алгоритма в модель подготовки, будет способствовать следующим положениям:

- формирование компетенций происходит в условиях развивающей среды, с помощью выполнения разнообразных видов деятельности в ходе решения практико-ориентированных задач (компетентностный подход);
- ЗУН, как средство решения задач будущего специалиста, задания полученные в ходе подготовки, решаются через совместные, коллективные формы работы участников образовательного процесса.

На практическом этапе проектного алгоритма решаются задачи по формированию психолого-педагогической и коммуникативной культуры, развитию способности оказания взаимопомощи, личному самоопределению и профессиональной перспективе.

Результатом интеграции составляющих проектного алгоритма профессиональной подготовки в ВУЗе, становится усовершенствованная система подготовки менеджмента, ниже приведем сводную таблицу, показывающую интеграцию проектного алгоритма в систему подготовки будущих руководителей (смотреть табл. 1).

Результатом внедрения проектного алгоритма в систему подготовки в ВУЗе будущих руководителей к формированию управленческих компетенций в имиджевой деятельности образовательной организации, определяются умения будущих руководителей решать конкретные управленческие задачи, которые определяются через сформированные умения:

- применение управленческих знаний в решении практических задач;
- формировании целей в имиджевой деятельности образовательной организации, в зависимости от стратегии ее дальнейшего развития;
- проведение мониторинга имиджа образовательной организации на различных этапах его формирования;
- эффективно использовать ресурсы управления образовательной организации;
- предопределять итоги управленческой деятельности с учетом имиджевых целей образовательной организации [31, стр. 24].

**Таблица 1.1 Интеграция проектного алгоритма в систему подготовки будущих руководителей в ВУЗе по формированию управленческих компетенций в имиджевой деятельности образовательной организации**

№	Наименование компонента	Ожидаемый результат интеграции проектного алгоритма в систему подготовки будущих руководителей в ВУЗе
1.	Целевой	Постановка целей и задач подготовки менеджмента в ВУЗе, потребностями студентов, и уточненных на основе требований ФГОС ВПО
2.	Мотивационный	Применение методов и технологий подготовки, способствующих формированию познавательных потребностей и стимулированию мотивов к практической деятельности
3.	Содержательный	Полученная подготовка по формированию управленческих компетенций в имиджевой деятельности ОО, в соответствии с компетенциями руководителя ОО и ФГОС ВПО
4.	Операционно-деятельностный	Характеристика процесса, форм, методов, и средств подготовки по формированию управленческих компетенций в имиджевой деятельности ОО
5.	Контрольно-регулятивный	Осуществление контроля преподавателем и обеспечение самоконтроля студентами с целью установления обратной связи и корректировки хода процесса подготовки



6.	Оценочно-результативный	Оценивание преподавателем результатов подготовки, установление соответствия результатов поставленным целям, выявление причин их возможного несоответствия, постановка задач по их коррекции
7.	Практический	Формирование и развитие у студентов компетенций по управлению имиджевой деятельностью ОО

Таким образом, структурно-содержательный алгоритм формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности будет осуществляться в комплексе, состоящем из трех этапов: аналитического, как способа построения образовательного маршрута; формирующего, представленного мероприятиями организационно-педагогических условий, и реализационного – как способ закрепления пройденного обучения. Структурносодержательный алгоритм реализовывается с условием включения его в систему профессиональной подготовки ВУЗа, с помощью теоретического и практического компонентов базирующихся на компетентностном, личностноориентированном и системном подходах.

### **Выводы по первой главе**

Сформированность управленческих компетенций у руководителя является залогом эффективности образовательной организации. От руководителя зависит успех развития организации во всех смыслах, и как результат имеет свое отражение в имиджевой деятельности. Лидерские качества и глубинные знания в различных сферах, в особенности экономики предприятия и управления играют важную роль успешности. Поэтому для будущего руководителя образовательной организации исключительно важно осознание того, что управленческая деятельность в области имиджа является творческим процессом, в котором необходимо развивать способность постоянного поиска к совершенствованию себя, своих управленческих качеств, своего коллектива, альтернативных и инновационных методов образовательного процесса.

Термин «компетенция» характеризуется как, круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен, в то же время «компетентность» рассматривается как многогранное явление, интегральный характер качеств личности, непременно высокий уровень знаний и практического опыта, общую способность и готовность. Управленческие компетенции являются составляющими общей компетентности руководителя, их можно охарактеризовать теоретическими и практическими компонентами,

включающие личностные и деловые качества, профессиональноориентированные знания, характерные модели поведения, эффективные решения поставленных задач и достижения положительных результатов.

Управленческие компетенции могут рассматриваться по группам, такие как: управление собственной эффективностью (планирование, выработка решений, саморазвитие); управление деятельностью коллектива (делегирование, координация, контроль, мотивация); управление мышлением коллектива (лидерство, эффективная коммуникация, коучинг). К будущему руководителю образовательной организации предъявляется требование четкого представления законодательных и нормативно-правовых основ. Управленческая компетентность представляет целостную систему, имеющая множество составляющих её элементов.

Внедрение в систему профессиональной подготовки ВУЗа структурносодержательного алгоритма по формированию управленческих компетенций в имиджевой деятельности, обеспечит готовность будущих руководителей решать конкретные управленческие задачи. Структурно-содержательный алгоритм будет осуществляться в комплексе, состоящем из трех этапов: аналитического, как способа построения образовательного маршрута; формирующего, представленного мероприятиями организационнопедагогических условий; реализационного – как способ закрепления пройденного обучения, при помощи теоретического и практического компонентов, базирующихся на компетентностном, личностноориентированном и системном подходах.

Значение имиджа в деловом общении все более возрастает и особую роль в формировании имиджа организации имеет управленческая эффективность ее руководителя. В связи с этим, процесс обучения будущих руководителей важно направлять на составляющие компоненты этой области.

Системное представление о феномене понятия «имидж», рассматривается как, образ, представление, метод ассоциаций снабжающий рассматриваемый объект дополнительными ценностями (социальными, психологическими, эстетическими и т. д.), не имеющие основания в реальных свойствах самого объекта, но наделенный социальной значимостью для

воспринимающего такой образ. Имидж имеет свойство блокировать рациональное познание объекта, но в тоже время внушающим воздействием обеспечивает специфическую социально-психологическую установку воздействия. Через всевозможные психологические и социальные механизмы имидж внедряется в массовое сознание. Если мы применяем понятие «имидж» в качестве человеческого контекста, то он означает не просто визуальный образ, но и образ мыслей, действий, поступков. Восприятие нас окружающими во многом влияет на нашу жизнь. Имидж может формироваться целенаправленно или стихийно, и такое восприятие и мнение складывается на основе полученных сведений об объекте или в ходе личностного контакта.

Таким образом, формирование управленческой компетентности руководителя будет способствовать повышению позитивного имиджа организации, обеспечивать комфортный психологический климат в коллективе и взаимодействие участников образовательного процесса, а также создаст атмосферу доверительного сотрудничества с образовательной организацией.

## **ГЛАВА 2.**

### **ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПО ФОРМИРОВАНИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ИМИДЖЕВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

#### **2.1 Критерии, показатели и уровни сформированности управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций**

Имиджевая деятельность состоит из разнообразных ситуаций, в каждой из которой руководитель образовательной организации принимает управленческие решения, специфические функции, требующих от него определенных личностных качеств и профессиональных компетенций. Для будущего руководителя большое значение имеет возможность

непосредственного участия не только в изучении проблем управленческой имиджевой деятельности, но и быть активным участником в их решении. Новые условия программного содержания и процесса подготовки будущих менеджеров осуществлялись на основе компетентностного и контекстного подходов (с элементами профессиональной деятельности), позволяющие погружать их в атмосферу реальной профессиональной имиджевой деятельности. Для того чтобы выявить уровень готовности будущих руководителей образовательных организаций к управленческой деятельности мы разработали критерии, и провели диагностику готовности будущих руководителей к формированию управленческих компетенций в имиджевой деятельности.

Целью опытно-экспериментальной работы является: экспериментально проверить эффективность модели формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности. Экспериментальное изучение уровня сформированности управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в несколько этапов:

1. Подготовительный этап.
2. Выделение диагностических критериев и показателей уровня сформированности управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности.
3. Определение уровня сформированности управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности посредством исследования компонентов: теоретического, диагностирующего, формирующего, результативнооценивающего.
4. Заключительный этап.

Экспериментальная работа проводилась на базе Гуманитарнопедагогической академии (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего

образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» в г. Ялта, на кафедре педагогического мастерства учителей начальных классов и воспитателей дошкольных учреждений, среди студентов 2 курса магистратуры, обучающихся по направлению «Менеджмент в дошкольном образовании» (10 чел.), «Менеджмент в образовании» (10 чел.). Студенты были разделены на две группы – экспериментальную и контрольную, по 10 человек.

Диагностический этап экспериментального исследования будет состоять в разработке критериев и показателей, с целью выявления состояния готовности уровня сформированности управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности. Дадим определение понятию «критерий». Критерий (от греч. Criterion – средство для суждения) – признак, на основании которого производится оценка, определение, классификация чего-либо, мерило [76].

В научно-психолого-педагогической литературе рассматривается как признак, на основании которого производится оценка. Критерии конкретизируются в показателях, показатель в свою очередь является инструментом определения критерия того качества, на изучение которых направлено исследование [42, стр.46-48].

В связи с этим, понятие «критерий» более широкое, чем показатель, таким образом, для одного критерия может применяться целый ряд показателей. Но в то же время критерии и показатели тесно связаны друг с другом: выбор научно-обоснованного критерия обеспечивает истинный выбор показателей и наоборот, правильность показателей непосредственно зависит от того, насколько он объективно характеризует выбранный критерий [55, стр.298].

На основе теоретического изучения положений, мы составили таблицу критериев и показателей управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности (табл.1).

### Критерии и показатели формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности.

Аналитико-проектировочный критерий	
Показатели:	Методика диагностики:
<ul style="list-style-type: none"> <li>Анализ деятельности образовательной организации (владение диагностическими методами исследования (мониторинг))</li> <li>Планирование деятельности образовательной организации (на основе анализа выбор стратегических и тактических способов развития ОО)</li> </ul>	1. Тест: «Стратегический менеджмент» 2. Тест: «Оцените свои управленческие качества»
Организационно-исполнительный критерий	
Показатели:	Методика диагностики:
<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация взаимодействия субъектов образовательного процесса</li> <li>Результативность управленческих обязанностей (соответствие нормативным требованиям; профессионально-личностные качества)</li> </ul>	1. Методика по определению организаторских и коммуникативных способностей, опросник 2. Диагностика самооэффективности. Методика Маддукса и Шеера
Рефлексивно-оценочный критерий	
Показатели:	Методика диагностики:
<ul style="list-style-type: none"> <li>Способности к рефлексии (анализ, самоанализ, оценка, самооценка, осмысления, коррекция деятельности);</li> <li>Умение анализировать себя и свои действия; давать себе адекватную самооценку; вносить коррективы в свою деятельность</li> </ul>	1. Тренинг «Путь к цели (Базуева Ю.И). 2. Технология постановки и достижения цели самосовершенствования. 3. Выполнения проективных рисунков «Я сегодня», «Я в будущем».

Для определения сформированности управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности, выделим уровни: высокий, средний и низкий.

Высокий уровень – определяется твердым интересом к проблемам управленческих решений в имиджевой деятельности, аналитики, планированию, определения стратегии управленческой деятельности; выбора управленческих решений в соответствии с нормативными требованиями, законами, а также выбор решений направленность на результативность и эффективность производства; устойчивой мотивацией к саморазвитию, осознанию значимости развития личностных и профессиональных качеств; сформированности полноты знаний и умений в управлении, дающих возможность самостоятельно и творчески подходить к принятию обоснованных управленческих решений; стремление к сотрудничеству и сплочению коллектива; применение демократического стиля управления; развитие рефлексивной способности.

Средний уровень – выявляется в ситуативности к проблеме управленческих решений, осознании совершенствоваться; наличие управленческих знаний реконструктивного характера, активно применяемые в профессиональной деятельности; сформированность основ управленческих умений с предпочтением действовать по инструкции, копировать известные методы работы; развитие базовых качеств, владение целесообразными способами общения, но при взаимодействии с субъектами профессионального процесса подвержен авторитарному стилю; осуществление анализа, объективное оценивание своей профессиональной деятельности, и коррекции собственных ошибок происходит не всегда.

Низкий уровень – выявляется в отсутствии интереса к управленческим вопросам, немотивированным отношением к самосовершенствованию, формированию качественных личностных и профессиональных качеств; наличием управленческих знаний репродуктивного характера, нешироким педагогическим мировоззрением; не проявлении активности по развитию управленческих умений, отсутствие импровизации; выбор метода управления основанного на жизненном опыте, склонность следовать стереотипу в управленческой деятельности; отсутствие сформированности адаптивного стиля управления и способности к рефлексии.



Для определения исходного состояния уровня сформированности управленческих компетенций у будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности, был организован и проведен констатирующий эксперимент, задачей которого являлся определение исходных данных уровня сформированности управленческих компетенций у будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности.

Для аналитико-проектировочного критерия были выделены такие показатели: анализ деятельности образовательной организации (владение диагностическими методами исследования (мониторинг); планирование деятельности образовательной организации (на основе анализа выбор стратегических и тактических способов развития ОО).

С целью решения поставленной задачи были использованы диагностические методики: тест, опросник.

В рамках показателя: анализ деятельности образовательной организации (владение диагностическими методами исследования (мониторинг), нами был предложен тест «Стратегический менеджмент» (приложение № 1).

**Тест: «Стратегический менеджмент»**

Цель: определение понимания аналитических и стратегических критериев управленческой деятельности.

Процедура проведения: на основании предоставленных в тесте показателей, таких как: организационный анализ, видение, формулирование стратегии, респондентам предстоит дать ответы на 24 вопроса, к каждому вопросу есть варианты ответов.

В рамках второго показателя: планирование деятельности образовательной организации (на основе анализа выбор стратегических и тактических способов развития ОО), нами было предложено пройти тест «Оцените свои управленческие качества» (приложение № 2).

**Опросник: «Оцените свои управленческие качества»** Цель: определение логики проектировочного смысла.

Задачи: мотивация к вопросу педагогического управления.

Процедура проведения: в данном тесте участникам предлагается список вопросов и показателей для оценивания своих управленческих качеств по направлениям: планирование процессов; менеджмент; администрирование; подбор персонала; личные качества; лидерство, дать ответы оцененные в баллах от 0 до 5:

- 0 – не знаю или не понимаю, о чем речь;
- 1 – имею общее представление о смысле показателя;
- 2 – хорошо знаю теоретически, но на практике не применял/ла;
- 3 – умею, имею небольшой практический опыт (делал/ла меньше 5 раз)
- 4 – применяю постоянно, могу оптимизировать и регламентировать (делал/ла больше 5 раз);
- 5 – владею в совершенстве, могу обучать других.

Уровни сформированности управленческих компетенций у будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности в рамках аналитико-проектировочного критерия представлены в таблице 2.

Таблица 2.

**Уровни сформированности управленческих компетенций у будущих руководителей в рамках аналитико-проектировочного критерия**

Уровни	Эксп. Г (%)	Конт. Г (%)
Высокий	13, 3	13, 3
Средний	33, 3	40
Низкий	53, 4	46, 7

Высокий уровень готовности в рамках аналитико-проектировочного критерия выявлен у 13, 3 % студентов экспериментальной группы и у 13, 3 % студентов контрольной групп. Средний уровень зафиксирован у 33, 3 % студентов экспериментальной группы и результат в 40 % показала контрольная группа студентов. Низкий уровень был зафиксирован у 53, 4 % будущих руководителей экспериментальной группы и 46, 7 % контрольной группы.

Качественные результаты в рамках аналитико-проектировочного критерия убеждают нас в том, что предложенные тестовые задания первого показателя оказались затруднительными для студентов. Наблюдалась недостаточная сформированность представления о стратегии организации,

прогнозировании внешней среды, маркетинге. Респондентам достаточно сложно было отвечать на вопросы теста. По опроснику второго показателя «Оцените свои управленческие способности» студенты экспериментальной и контрольной группы продемонстрировали достаточно свободных характер, обосновывали свои ответы, однако их представления оценивались в большей степени среднего уровня.

Для организационно-исполнительного критерия были выделены такие показатели: организация взаимодействия субъектов образовательного процесса; результативность управленческих обязанностей в соответствии с нормативными требованиями, наличие профессионально-личностных качеств.

С целью решения поставленной задачи был использованы диагностические методики: тест, опросник.

В рамках показателя: организация взаимодействия субъектов образовательного процесса, нами был использован опросник «Коммуникативные и организаторские способности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (приложение №3).

Опросник: **«Коммуникативные и организаторские способности»** В.В. Синявский, В.А. Федорошин.

Цель: выявить уровень организаторских навыков и коммуникативных способностей в управлении организации.

Процедура проведения: на каждый вопрос (40 вопросов) следует ответить «да» или «нет». Если появились затруднения в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-).

Для определения результата необходимо подсчитать количество совпадающих с ключом ответов по каждому разделу методики, затем вычисляются оценочные коэффициенты отдельно для коммуникативных и организаторских способностей специальной формуле.

Результат показателя в количестве единицы свидетельствует о низком уровне коммуникативных и организаторских способностях, получившие оценку два – характеризуются ниже среднего уровня наличие

коммуникативных и организаторских способностей. Которые не обладают стремлением к общению, ограничивают свои знакомства и вообще предпочитают одиночество. В коллективе чувствуют себя не комфортно, у таких людей наблюдается трудность в установлении контакта с другими людьми, ранимые, чувствительные, избегают принимать самостоятельные решения и вообще не активно проявляют инициативу.

Респонденты, получившие оценку три, обладают средним уровнем коммуникативных и организаторских способностей. Они не ограничивают круг своих знакомств, высказывают и отстаивают свое мнение, планируют дальнейшую работу, но их способности не отличаются высокой устойчивостью. Склонности к организаторским и коммуникативным способностям необходимо развивать.

Обладатели оценки в четыре балла, характеризуются высоким уровнем проявления организаторских и коммуникативных способностей. В новой обстановке не теряются, чувствуют себя уверенно, быстро налаживают контакт, таким людям нравится заниматься общественной деятельностью. Всегда готовы принимать участие в организации мероприятий, способны к принятию самостоятельных решений и их отстаивания. Комфортно чувствуют себя в обществе.

Испытуемые с оценкой в пять баллов, характеризуются очень высоким уровнем проявления организаторских и коммуникативных способностей. Они явно испытывают потребность в коммуникациях, и реализации себя в организаторской активности, более того, целенаправленно идут к своей цели. Обладают высокой инициативностью, лидерскими качествами, любят организовывать различные мероприятия. Обладают настойчивостью и целеустремленностью.

В рамках второго показателя: результативность управленческих обязанностей (соответствии нормативным требованиям; профессиональноличностные качества), нами была предложена диагностика самооффективности. Методика Маддукса и Шеера (приложение №4).

**Диагностика самооффективности. Методика Маддукса и Шеера.**

Цель: оценка своего потенциала в сфере организационноисполнительной деятельности и межличностного общения, в условиях профессионального взаимодействия.

Процедура проведения: на приведенный список утверждений, необходимо дать ответ в виде промежуточной оценки шкалы в области положительных или отрицательных значений, соответственно.

Для определения своего результата необходимо воспользоваться системой подсчета, который производится после изменения знака на обратный перед отмеченной цифрой в утверждениях.

Средние значения уровня самооффективности располагаются в интервале от  $-7$  до  $+53$  баллов, а в сфере общения – в интервале от  $+7$  до  $+15$ . Таким образом, показатели, лежащие за указанными пределами, свидетельствуют либо о заниженной оценке потенциала в той или иной сфере жизнедеятельности, либо – о завышенной.

Количественные результаты проведенных диагностик были занесены в таблицу 3.

Таблица 3

**Уровни сформированности управленческих компетенций у будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности в рамках организационно-исполнительного критерия**

Уровни	Экспериментальная группа (%)	Контрольная группа (%)
Высокий	12	13, 3
Средний	34,5	26, 7
Низкий	53, 5	60

Обработка данных показала высокий уровень у экспериментальной группы 12%, у контрольной 13,3%. Средний уровень отмечается у 34,5% будущих педагогов экспериментальной группы и 26,7% контрольной группы. Низкий уровень был выявлен у 53, 5 % студентов экспериментальной группы и у 60 % контрольной группы.

Качественные результаты в рамках организационно-исполнительного критерия по опроснику «Коммуникативные и организаторские способности»

студентами была продемонстрирована легкость исполнения, однако большинство получили средний и низкий уровень, так как обработка результатов показала, что многие не стремятся к общению, испытывают трудности в установлении контактов с людьми, испытывают дискомфорт в выступлении перед аудиторией. Показатель диагностики самоэффективности по методике Маддукса и Шеера, охарактеризовал преимущественно средний уровень сформированности, что свидетельствовало о заниженной оценке потенциала в той или иной сфере, либо о завышенной. Также средний количественный показатель этой методики говорит о самоэффективности в сфере предметной деятельности.

Для **рефлексивно-оценочного критерия** были определены следующие показатели: способность к рефлексии (анализ, самоанализ, оценка, самооценка, осмысления, коррекция деятельности); умение анализировать себя и свои действия; давать себе адекватную самооценку; вносить коррективы в свою деятельность.

Для первого показателя: способность к рефлексии (анализ, самоанализ, оценка, самооценка, осмысления, коррекция деятельности) нами был предложен тренинг «Путь к цели» Базуевой Ю.И. (приложение № 5).

Цель: сформировать навык целеполагания и умение прогнозировать результат.

Процедура проведения: респондентам предложены выполнить упражнения, с помощью которых будет формироваться четкие и лаконичные цели и видение будущего результата процесса.

В рамках второго показателя: умение анализировать себя и свои действия; давать себе адекватную самооценку, нами была предложена технология постановки цели и ее достижения, самосовершенствования; выполнение рисунков «Я сегодня» и «Я в будущем».

Выполнение задания проективных рисунков «Я сегодня» и «Я в будущем».

Метод проективного рисунка, технология самосовершенствования, постановки цели и ее достижения.

Цель: формировать у респондентов самостоятельную постановку цели самосовершенствоваться. Объективной оценки себя, способность видеть свои недостатки и достоинства, корректировать их в рисунке.

Процедура проведения: Процедура проведения: респондентам предлагается нарисовать себя, с условием анонимности от других респондентов, после чего рисунки собираются и перемешиваются, далее каждый рисунок рассматривается всеми участниками и производится обмен впечатлениями.

Полученные результаты в рамках рефлексивно-оценочного критерия можно рассмотреть в таблице 4.

Таблица 4

**Уровни сформированности управленческих компетенций у будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности в рамках рефлексивно-оценочного критерия**

<b>Уровни</b>	<b>Экспериментальная группа (%)</b>	<b>Контрольная группа (%)</b>
Высокий	11	11
Средний	37,8	35,5
Низкий	51,2	53,5

Анализ количественных результатов по показателям рефлексивно-оценочного критерия дают такие сведения: высокий уровень выявлен у 11% респондентов экспериментальной группы и 11% у контрольной. Средний уровень зафиксирован у 37,8% респондентов экспериментальной группы и 35,5% у контрольной соответственно. Низкий уровень выявился у большинства респондентов, 51,2% у экспериментальной группы и 53,5 у контрольной.

Качественные результаты первого показателя «способность к рефлексии» по предложенным упражнениям тренинга, продемонстрировал среднюю оценку целеполагания. Анализ пройденного упражнения осуществлявшийся по итоговым вопросам, которые показали, что у многих респондентов недостаточно развит самоанализ и оценка своей деятельности. Не смогли

четко, конкретно и ясно формулировать цель, а также показали, как незнание цели отражается на их достижениях. По второму показателю «умение анализировать себя и свои действия; давать себе адекватную самооценку; вносить коррективы в свою деятельность» предложенная методика выполнения рисунков «Я сегодня» и «Я в будущем» оказала положительно-эмоциональный характер на студентов, каждый проявил свои творческие способности. Рисунки обсуждали в позитивном настроении, однако характер рисунков, такой как: расположение на бумаге, эмоциональное выражение лица, нарисованный наряд, общая перспектива одного рисунка к другому, говорит о том, что у многих не сформирована способность к самооценке, анализу своих действий и коррекции на достижение результатов.

Анализ результатов дает основание заключить, что большинство студентов обладают способностью к обучению, применяю творчество в работе по формированию управленческих компетенций в имиджевой деятельности, однако на данном этапе демонстрируют невысокий уровень. Результаты эксперимента, по определению уровня сформированности управленческих компетенций в имиджевой деятельности, с помощью подобранных критериев и диагностик, позволил выявить общий уровень сформированности управленческих компетенций у будущих руководителей образовательных организаций и предопределил правильность выбора нашего исследования (таблица 5).

Таблица 5

**Итоговые данные констатирующего этапа сформированности управленческих компетенций у будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности**

Критерии	Уровни %					
	Высокий		Средний		Низкий	
	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Аналитикопроектировочный	13,3	13,3	33,3	40	53,4	46,7
Организационноисполнительный	12	13,3	34,5	26,7	53,5	60



Рефлексивнооценочный	11	11	37,8	35,5	51,2	53,5
----------------------	----	----	------	------	------	------

Результаты состояния сформированности управленческих компетенций у будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности показали: по аналитико-проектировочному критерию высокий уровень 13,3% у экспериментальной группы и 13,3% у контрольной; средний уровень зафиксирован у экспериментальной группы 33,3% и 40% у контрольной; низкий уровень показал у экспериментальной группы 53,5% и 46,7 у контрольной группы соответственно.

По показателям в рамках организационно-исполнительного критерия, зафиксирован результат в 12% у экспериментальной группы и 13,3% у контрольной; средний уровень выявлен у экспериментальной группы в показатель 34,5% и 26,7% у контрольной; и 53,5% экспериментальной группы и 60% у контрольной показал низкий уровень сформированности управленческих компетенций в имиджевой деятельности.

Результаты рефлексивно-оценочного критерия показали высокий уровень сформированности у 11% респондентов экспериментальной группы и 11% у контрольной; средний уровень у 37,8% экспериментальной и 35,5% у контрольной групп; и низкий уровень зафиксирован у 51,2% экспериментальной и 53,5% у контрольной групп.

Таблица 6

**Общий уровень сформированности управленческих компетенций у будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности на констатирующем этапе эксперимента**

Уровни	Критерии				
	Аналитикопроектировочный		Организационноисполнительный		Рефлекс
	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ
Высокий	13,3	13,3	12	13,3	11
Средний	33,3	40	34,5	26,7	37,8
Низкий	53,4	46,7	53,5	60	51,2



**Рисунок 4. Индекс общих показателей сформированности управленческих компетенций у будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности.**

Данные нашего эксперимента в рамках констатирующего этапа демонстрируют необходимость проведения целенаправленной работы по формированию управленческих компетенций у будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности.

## **2.2. Разработка экспериментальной модели формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности**

В данном параграфе рассмотрен формирующий этап опытно-экспериментального исследования, посвященного формированию управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности. Осуществление реализации модели формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности происходило поэтапно.

Целью формирующего этапа опытно-экспериментального исследования является – повышение уровня формирования управленческих компетенций

будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности.

В данном этапе эксперимента принимали участие студенты 2 курса магистратуры, обучающиеся по направлению «Менеджмент в дошкольном образовании», «Менеджмент в образовании» (20 чел.), на базе Гуманитарнопедагогической академии (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» в г. Ялта, на кафедре педагогического мастерства учителей начальных классов и воспитателей дошкольных учреждений.

На данный момент в сфере профессионального образования, сложилась система прогностических знаний, соответствующая запросам рыночных отношений, реализующихся не только путем научно-педагогических исследований, но и при помощи теоретического моделирования, отвечающего за социально-экономическое и научно-техническое развитие образования и общества в целом [23].

Для разработки модели будем опираться на положения общенаучной теории моделирования, в фундаменте которой лежит теоретические и практические основы структурно-логических, содержательных компонентов процесса обучения, оптимизации процесса обучения и образования. Построение модели подразумевает мысленное имитирование какого-либо объекта на основе воспроизведения аналога, отражающие ее принципы и функционирование (В.П. Беспалько, С.Гершунский) [15, стр.12-18].

Определение понятия «модель» (от лат. Modulus- образец, норма, мера) определяется как аналог, заменитель оригинала, фрагмент действительности, воспроизводящий определенные интересующие исследователя свойства; как искусственно созданный объект в схематическом виде, физических конструкций, форм и формул, которые, являясь подобным исследуемому объекту или явлению, воспроизводят и отражают в более простом виде структуру, свойства, отношения между компонентами этого объекта [74].

У модели есть отличительные признаки – опосредованность (такой метод дает возможность использовать не оригинал объекта, а его заменитель, позволяющий получить новые знания об исследуемом явлении), а также, аналогичность свойств объекта, наиболее существенные и адекватные по отношению к изучаемому объекту [50].

Основой моделирования является системный и интегративный подходы, позволяющие объединять эмпирические и теоретические знания, в изучение педагогического объекта с помощью эксперимента, с построением логических конструкций и научных абстракций. Анализ научных исследований показывает, что многие исследователи выделяют у моделей различные функциональные характеристики. Например, содержательная модель – помогает увидеть изменения содержания будущего объекта по сравнению с настоящим; организационная модель – дает возможность увидеть изменения в структурно-содержательном компоненте; управленческая модель – фиксирует отношение и взаимосвязи, возникающие в процессе взаимодействия субъектов образовательного и профессионального пространства и т.п. [69].

В своих работах Б.С. Гершунский акцентирует прогностическую модель, как образ открытого документа, в котором необходимо вносить коррективы во все структурные блоки, по мере необходимости в соответствии внешних и внутренних факторов. Основным направлением моделирования является конструирование пространственного взаимодействия, интегративность, способность организовать диалог между подсистемами самой образовательной системы, анализ и оценка эффективности результатов в целом и отдельных компонентов.

Построение структурно-содержательной модели заключается в сочетании системно-деятельностного, средового и компетентностного подходов. Исследователь А.И. Жилина, в системно-деятельностном подходе выделяет возможность установления уровня целостности образовательной системы, коэффициент взаимодействия ее элементов, отвечающих целевым установкам и стратегии в целом [28, стр.5-11].

Системно-деятельностный подход рассматривает объект как, совокупность взаимодействующих связей между собой частей, объединяя разрозненные действия в единую систему, такой подход возник в начале 60-х годов XX века (Ю.А.Конаржевский, Ю.Н. Петроа, В.А. Ясвин).

Исследователи М.Н. Певзнер, С.В. Тарасова, в реализации средового подхода выделяют возможность изучения и анализа структуры образовательного процесса, компонентов, а также возможность усовершенствования и развития в целом [43, стр.188].

Анализ теоретического исследования, по вопросу моделирования, дает возможность заключить, что структурно-содержательная модель формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности представляет собой совокупность целей, заданий, принципов, условий среды, содержания, средств, этапов и методов образования в процессе целенаправленного взаимодействия субъектов обучения.

Основой нашей модели положен личностно-ориентированный, системный и компетентностный подходы, обосновывающиеся многоуровневой системой подготовки будущих руководителей, предполагающий возможность обучения на протяжении всей жизни.

Разрабатывая модель формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности, исходили из того, что модель должна отображать: запросы, предъявляемые социумом к качеству профессиональной подготовки будущих специалистов; педагогические условия формирования профессиональной компетентности студентов; содержание подготовки в теории и практике; главные характеристики сформированности управленческих компетенций у будущих руководителей (таблица 2.7).

Таблица 2.7

<b>Актуальность исследования.</b> Социальный заказ общества: потребность общества в конкурентоспособных специалистах; потребность личности в реализации индивидуального творческого потенциала; потребность образовательной практики в инновационных преобразованиях.		
<b>ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ БЛОК</b>		
<b>Цель:</b> формирование управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности		
<b>Подходы:</b>		
Компетентностный	Личностно-ориентированный	Системный
<b>Принципы:</b>		
Профессиональной направленности. Научности.	Индивидуальности. Саморазвития в процессе подготовки к имиджевой деятельности	Иерархичность строения; Структуризации.
<b>ДИАГНОСТИРУЮЩИЙ БЛОК</b>		
<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	
<b>Аналитикопроектировочный критерий</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Анализ деятельности образовательной организации (владение диагностическими методами исследования (мониторинг))</li> <li>Планирование деятельности образовательной организации (на основе анализа выбор стратегических и тактических способов развития ОО)</li> </ul>	
<b>Организационноисполнительный критерий</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация взаимодействия субъектов образовательного процесса</li> <li>Результативность управленческих обязанностей (соответствие нормативным требованиям; профессионально-личностные качества)</li> </ul>	
<b>Рефлексивнооценочный критерий</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Способности к рефлексии (анализ, самоанализ, оценка, самооценка, осмысления, коррекция деятельности);</li> <li>Умение анализировать себя и свои действия; давать себе адекватную самооценку; вносить коррективы в свою деятельность</li> </ul>	
<b>УРОВНИ</b>		
Высокий	Средний	Низкий
<b>ФОРМИРУЮЩИЙ БЛОК</b>		
<b>Педагогические условия</b>		
Ориентация педагогического процесса на формирование управленческих компетенций	Мотивация на непрерывное развитие по формированию управленческих компетенций профессиональной деятельности	Обеспечение технологического сопровождения обучающимся
<b>Этапы</b>	<b>Задачи</b>	<b>Формы и содержание работ</b>
<b>Подготовительный</b>	Формирование мотивации к овладению знаниями о управленческих компетенций	Тренинги. Лекции. Ролевые игры.
<b>Основной</b>	Ориентация содержания профессиональной подготовки на овладения составляющих управленческих компетенций для решения задач имиджевой деятельности	Круглые стол. Семинар. Лекция.
<b>Завершающий</b>	Формирование готовности применять умения и знания управленческих компетенций на практике	Разработка проекта
<b>ОЦЕНОЧНО-РЕЗУЛЬТАТИВНЫЙ БЛОК</b>		

**Результат: позитивная динамика формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности**

Модель формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности состоит из трех блоков: теоретического, диагностирующего, формирующего и оценочно-результативного.

**Социальный заказ.** Перед нами стоит вызов на быстрое реагирование заказа общества и рынка труда, потребность в конкурентоспособных специалистах, в инновационных преобразованиях, способствующих творческому потенциалу, индивидуальной потребности личности студента, активизация деятельности образовательной организации по формированию управленческих компетенций в имиджевой деятельности.

**Теоретический блок.** Образование системной модели является – целью, на ее формирование могут оказывать влияние закономерности развития общества, социально-экономические и политические условия, потребности общества, учебного заведения и коллектива. Также должны учитываться такие требования, как конкретность, реальность, операционность (способ, механизм), контролируемость, направленность (социальная, профессиональная) результативность. В нашей модели, целевой компонент предполагает формирование управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности, актуальных в современных условиях.

**Подходы.** Для реализации эффективности разработанной модели следует учитывать научные основы и методологические подходы по формированию профессиональной компетентности:

- компетентностный подход, позволяющего будущим руководителем интегрировать знания, умения, способности и умственные возможности при воплощении в жизнь и использовании на практике передовых образовательных технологий. Для компетентностного подхода подобраны принципы, такие как: профессиональная направленность (предполагает интеграцию общенаучных и специальных дисциплин в вузе; общенаучных знаний со специальными знаниями и умениями, а также формирование значимых качеств будущего

специалиста) и принцип проблемной (основными дидактическими способами реализации являются создание проблемных ситуаций, постановка и решение учебных проблем);

- личностно-ориентированный, ценностная ориентация на личность, в педагогической практике, позволяющая при помощи опоры на систему взаимосвязанных понятий, идей и способов действий обеспечивать и поддерживать процессы самопознания, самореализации личности, становления его неподражаемой оригинальности. Такое взаимодействие не просто учитывает индивидуальность субъекта деятельности в обучении, это другая методология организации условий обучения, которая подразумевает не «учет», а «включение» его собственно-личностных функций или же востребование его личного навыка. Использование данного подхода подразумевает перераспределение субъектных возможностей в учебновоспитательном процессе. К данному подходу подобраны принципы, принцип индивидуальности (создание условий для формирования оригинальности личности студента и руководителя – это ключевая задача образовательной организации. Нужно не только принимать во внимание личные особенности, но и всякими способами помогать их предстоящему развитию), принцип творчества и успеха (индивидуальная и коллективная творческая работа разрешает предопределять и развивать личные особенности студента и уникальность учебной группы);

– системный подход (сущность, структура, содержание управленческих компетенций), определение процесса формирования системы, средств по достижению результата и механизм оценки. Говоря о системном подходе, можно говорить о некотором методе организации наших поступков, таком, который охватывает всякий род деятельности, выявляя закономерности и связи с целью их более действенного применения. К данному подходу подобраны принципы иерархичности строения и структуризации (позволяющая разбирать составляющие системы и их связи в рамках определенной организационной структуры. Как правило, процесс функционирования системы обоснован не столько качествами её отдельных составляющих, сколько качествами самой структуры) [29, стр.124-127].



**Педагогическими условиями** формирующего блока модели будут являться: ориентация педагогического процесса на формирование управленческих компетенций, обогащение содержания учебных дисциплин общекультурными, психолого-педагогическими, методическими и управленческими знаниями, мотивация на непрерывное развитие по формированию управленческих компетенций профессиональной деятельности, обеспечение технологическим сопровождением обучающихся.

За теоретическим блоком следует диагностический. Он направлен на определение и изучение критериев, уровней и показателей. В данной модели выделено три критерия:

1. Аналитико-проектировочный критерий. К данному критерию были предложены такие показатели, как: анализ деятельности образовательной организации (владение диагностическими методами исследования (мониторинг); планирование деятельности образовательной организации (на основе анализа выбор стратегических и тактических способов развития ОО)

2. Организационно-исполнительный критерий, показатели данного критерия: организация взаимодействия субъектов образовательного процесса; результативность управленческих обязанностей (соответствие нормативным требованиям; профессионально-личностные качества)

3. Рефлексивно-оценочный критерий. К нему были предложены такие показатели: способности к рефлексии (анализ, самоанализ, оценка, самооценка, осмысления, коррекция деятельности); умение анализировать себя и свои действия; давать себе адекватную самооценку; вносить коррективы в свою деятельность.

Последовательное формирование управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности будет реализовываться в **формирующем блоке**, который состоит из трех этапов: подготовительного, основного и завершающего.

**Подготовительный этап** предполагает формирование положительной мотивации к овладению знаниями и умениями всеми компонентами управленческих компетенций, и являются базовой задачей данного этапа.

На данном этапе мы определили **формы работы**, такие как: лекции, семинары и мозговой штурм. Лекция дает возможность использовать компьютер как средство наглядности и презентации и, в случае если разрешает оснащение офиса, ведется в компьютерном классе, визуализированная лекция представляет собой устную информацию, преобразованную в визуальную форму. Видеоряд, будучи воспринятым и осознанным, сможет служить опорой адекватных мыслей и практических действий. Предлагаемые слайды сопровождаются комментированием. Еще одной из форм на актуализацию знаний мы определили «Лекция вдвоем», где респондент и студент в диалоге моделирования реальной ситуации, обсуждает теоретические и практические вопросы. Форма работы «Мозговой штурм» – это популярный метод выдвижения творческих идей в процессе решения научной или технической проблемы, сеансы которого стимулируют творческое мышление.

На **основном этапе** происходит формирование умения осознано применять основные компоненты управленческих компетенций для решения задач имиджевой деятельности. К данному этапу мы отнесли такие **формы работы** как: проведение лекционных и практических занятий, работа в парах; обучение в команде; обучение в малых группах.

**Завершающий этап** реализуется через практическую готовность применения сформированности управленческих компетенций в имиджевой деятельности, закрепление освоенных знаний и умений. **Форма работы:** разработка проекта.

**Результатом** будет являться позитивная динамика формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности

Модель формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности, ориентирована на достижение результата сформированности управленческих компетенций современного руководителя образовательной организации. Она также дает представление о целостности содержания процесса, ее структуры и элементов. Успешность функционирования разработанной модели

обеспечивает комплекс педагогических условий и организационно-техническое сопровождения процесса овладения управленческими компетенциями руководителями.

Таким образом, мы охарактеризовали содержание основных частей модели формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности. На основе трех подходов была разработана модель, отражающая основное содержание процесса формирования управленческих компетенций будущих руководителей, и представлена в трех реализующих её этапах: подготовительном, основном и завершающем. Теоретический и практический аспекты обоснования и проектирования экспериментальной модели процесса формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности, можно сделать вывод, что данная модель рассматривается как система, отображающая и воспроизводящая цели, функции, структуру, интегрированные системные свойства и результат.

Модель реализуется в три этапа: подготовительный, основной и завершающий. На первом **подготовительном**, этапе нами был предложен тренинг «Командообразование» (приложение №6), целью которого является формирование положительной мотивации студентов к овладению знаниями об управленческих компетенциях в имиджевой деятельности; выработки общей стратегии; сплочению команды, формирования доверительных отношений, развития ответственности, осознание каждым участником своей роли и функции в группе [78].

Тренинг способствует обогащению понятия о целостности профессиональной деятельности руководителя, его личностных качествах, оказывает влияние на сплоченность команды и построению эффективного взаимодействия, развивает ответственность и личный вклад каждого участника в решении задач; также тренинг создает благоприятный настрой и психологический климат, активизирует способность умения работать в команде.

В тренинге отражены вопросы, направленные на изучение функций коллектива; планирования, организации; реализуется с помощью упражнений, игр, которые способствуют улучшению координации совместных действий, а также снимают психологический дискомфорт.

Рассмотрим содержание тренинга в некоторых упражнениях и играх.

Упражнение «Играем по правилам».

Цель: ознакомление участников группы с правилами работы.

Группам предлагается принять некоторые правила поведения и общения во время занятия. Главное правило – соблюдать правила.

Упражнение «Дом».

Цель: осознание важности каждого звена команды.

Участники разделяются на 2 команды. «Каждая команда должна стать полноценным домом. Каждый человек должен выбрать, кем он будет в этом доме – дверью, стеной, а может быть обоями или предметом мебели, цветком или телевизором. Далее происходит обсуждение: процесса прохождения обсуждения в командах; определение своей роли в «доме»; определение выбора роли и т.д.

Упражнение «Молекулы».

Цель: снятие напряжения, создание дружеской обстановки.

Члены группы – «атомы» – свободно двигаются по комнате под музыку. По сигналу ведущего (хлопок) Атомы объединяются в молекулы по 2 человека, затем по 3 и т. д. в конце упражнения объединяется вся группа.

Упражнение «Творческая жизнь».

Цель: обобщить представление участников о своих творческих способностях и найти свое творческое начало.

Материалы: бумага, ручки.

Процедура: Участники объединяются в группки по 2–3 человека, получают задание: Сформировать перечень рекомендаций, которые позволят «сделать более творческой собственную жизнь», и записать их. Формируемые рекомендации должны быть реально воплощаемые в жизнь всеми участниками

или хотя бы большинством из них (т. е. не подразумевать наличие каких-либо редко встречающихся способностей, слишком крупных материальных затрат и т. п.).

Следующей формой работы подготовительного этапа была предложена лекция вдвоем. Респонденты делятся по два человека и в диалоге моделируют реальные ситуации, обсуждают теоретические и практические вопросы. Такая форма лекции актуализирует знания, способствует позитивному влиянию на ход работы респондентов во время дискуссии, будущие руководители задают вопросы и активно их обсуждают, а также высказывают свою точку зрения.

Далее, подготовительный этап был направлен на выявление проблемных полей, такой прием способствует выявлению проблемных областей в индивидуальном имидже участников команды, осознания участниками своих проблемных зон имиджевой направленности, их коррекции и совершенствования. Для данного направления были предложены ролевые игры, упражнения, основное направление которых является – развитие значимых качеств личности руководителя и их коррекции.

#### Ролевая игра «Имидж менеджера»

Цель: проанализировать свою управленческую компетентность в области имиджевой деятельности. Формировать значимые качества личности руководителя.

Ход игры: одному из респондентов ведущий предлагает выйти из помещения вместе с ним и дает ему характерную инструкцию роли руководителя. Затем, руководителя приглашают в коллектив работников, которые устроили «забастовку». Задача руководителя разрешить конфликт и прийти к положительному его решению.

Далее предлагались упражнения «Три качества, которые...» и «Формула моей личности».

#### Упражнение «Три качества которые...»

Цель упражнения: определение положительных качеств в достижении успеха и качеств, которые снижают эффективность и отрицательно влияют на успех.

Ход упражнения: на листке бумаге, предлагается назвать себя и дополнить эту информацию несколькими своими качествами, которые помогают им быть успешными, а также и отрицательными качествами, которые негативно влияют на успех.

#### Упражнение «Формула моей личности»

Цель упражнения: определение личной формулы, которая отражает личные качества, характер, интересы, способности и таланты.

Ход упражнения: респондентам предлагается придумать свою формулу, отображающая его личные интересы, характер, качества личности, способности. После того, как респонденты справились с данным заданием, им предлагается выступить перед командой об открытой им формуле. Ведущий может подвести итоги, обратив внимание какие характеристики повторяются у многих, и напротив, какие качества и способности разные.

Студенты очень позитивно восприняли все формы работ, предложенные упражнения и ролевую игру, активно обсуждали вопросы, у многих появилась заинтересованность, было снято психологическое напряжение, в конце проводилась рефлексия впечатлений участников.

Таким образом, управленческая компетентность руководителя имеет преимущественное значение в налаживании эффективной коммуникации, формирование умения осознано применять основные компоненты управленческих компетенций для решения задач имиджевой деятельности. Результатом подготовительного этапа стала мотивация студентов к овладению знаниями управленческих компетенций в имиджевой деятельности.

На **втором этапе, основном**, для реализации модели мы определили такие формы работ, как лекции, семинары, круглые столы, практические занятия, формы работы направлены на достижение цели – овладением составляющих управленческих компетенций для решения задач в имиджевой деятельности.

Для начала основного этапа, в целях обнаружения диапазона заинтересованности респондентов и уровня их подготовки, был проведен

круглый стол на тему «Планирование как функция образовательного менеджмента» (приложение №7).

Круглый стол – это такая форма обучения, при которой заложено несколько точек зрения на один и тот же вопрос, в результате дискуссии участники вырабатывают приемлемые для них позиции и решения, индивидуальные или сливающиеся в общее мнение. Такой метод является проблемно-ориентированным, и может быть как в лекционной форме, так и в практическом занятии, обеспечивает фокусировку внимания участников на анализ и решение какой-либо проблемы или задачи [9].

Организация формы работы круглого стола относительно проще чем другие открытые формы мероприятий, отсутствие жестких правил, но, обязательным условием, этот интерактивный метод обучения предполагает активное участие аудитории, это не пассивный метод профориентационной работы. Организатор круглого стола практически не влияет на программу, а лишь направляет, например, все дискуссионные выводы можно разделить на смысловые блоки, оформить и провести рефлексию. Еще один компонент круглого стола – это ограниченное количество людей, так как, участники заведомо должны знать тему и быть подготовленными к обсуждению. Круглый стол «Планирование как функция образовательного менеджмента»

Цель: наращивание творческого потенциала, мотивация к пониманию последующих тем, формирование управленческих компетенций в планировании образовательной деятельности.

План занятия: с респондентами была проведена беседа на тему: «Управленческая деятельность: определение цели, планирование, выбор стратегического направления, форм и методов работы». Далее респондентами были представлены презентации по данной тематике, в которых отражены основные вопросы управленческой деятельности, что существенно усилило практическую и методическую значимость задаваемой темы. После чего респонденты приняли активное участие в обсуждении мнений каждого участника по вопросам: виды планирования; важность анализа годового плана; планирование в выборе форм работы в соответствии с индивидуальным развитием обучающихся; перспективный план образовательной организации:

задачи, потребность, развитие; повышение квалификации педагогических кадров; материально-техническая база (методическое обеспечение, техническое оснащение). Каждому участнику дана была возможность высказаться: Как бы вы решили данную задачу? Какое решение оптимальное в данном вопросе? Последствия выбранных решений? Данный вид занятия показал высокую заинтересованность данной темы. В конце занятия респондентам был предоставлен библиографический перечень по данным вопросам, для самостоятельного освоения.

Далее был проведен семинар на тему «Swot-анализ образовательной организации» (см. прил. №8). Респондентам заранее было озвучена тема и предоставлена методическое обеспечение для подготовки к занятию.

Swot-анализ впервые был введен в 1963 году, в Гарварде, профессором Кеннетом Эндрюсом, как по проблеме бизнес-политики, а после, уже с 1965 года союзом профессоров гарвардского университета, технологию предложили использовать для разработки общей стратегии поведения организации [86].

Фрагмент плана семинара, вопросы, подготовленные респондентами: swot-анализ, как метод оценивания в комплексе внутренних и внешних факторов; анализ факторов, влияющие на состояние образовательной организации; анализ сильных и слабых сторон образовательной организации; проблемно-ориентированный анализ состояния образовательной организации; разработка программы развития образовательной организации; оформление рабочей таблицы результатов SWOT-анализа; предупреждающие, компенсирующие действия. Будущие руководители, выделили основные проблемы и представили материалы своим сокурсникам.

Далее нами была предложена лекция на тему: «Структура и содержание понятия управленческой компетентности руководителя образовательной организации» (приложение №9).

Рассмотрим фрагмент лекции: «Структура и содержание понятия: управленческая компетентность руководителя образовательной организации».

План:



1. Психолого-педагогическое понятие «компетенция», «компетентность», «управленческая компетенция».
2. Три группы управленческих компетенций руководителя.
3. Управленческая компетентность «Основные направления профессиональных умений»

«Компетенция» – круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен. Синергетическая система знаний, умений и навыков, направленных на решение определенных задач деятельности.

«Компетентность» – это система интегрального характера качеств личности, общая способность и готовность к самостоятельной деятельности, и непременно высокий уровень знаний, умений, навыков, практического опыта».

Управленческие компетенции можно охарактеризовать в трех группах.

Три группы управленческих компетенций руководителя.

Первая группа «управление собственной эффективностью»:

планирование, выработка решений, представление решений, саморазвитие.

Данные компетенции определяют эффективность руководителя.

Вторая группа «управление коллективом»: мотивация, регламентация, делегирование, координация, контроль.

Третья группа «управление когнитивным компонентом коллектива»: оперативное лидерство, техника коммуникации, коучинг (коучинг – это профессиональное партнерство, ориентированное на творческое создание и реализацию особых, значимых для человека изменений в личной и/или профессиональной сфере. Элегантный способ сопровождения изменений, с помощью комплексных современных технологий открывает людям возможности ясного понимания своего уникального пути и создает поддержку во время движения к цели) [49].

Структура управленческой компетентности может быть раскрыта через умения. Умения здесь объединены в четыре группы.

Первая группа. Умение интегрировать содержание процесса обучения в педагогические задачи: изучение личности и коллектива для определения уровня их подготовленности к активному овладению новыми знаниями и проектирование на этой основе развития коллектива; выделение комплекса образовательных, воспитательных и развивающих задач, их конкретизация и определение доминирующей задачи.

Вторая группа. Умения построить и привести в движение педагогическую систему: комплексное планирование образовательных задач; обоснованный отбор содержания образовательного процесса; оптимальный выбор форм, методов и средств его организации.

Третья группа. Умения выделять и устанавливать взаимосвязи между компонентами и факторами образования, приводить их в действие: создание необходимых условий (материальных, морально-психологических, организационных, гигиенических и др.); активизация личности обучающегося; развитие его деятельности, превращающей его из объекта в субъект обучения; организация и развитие совместной деятельности; обеспечение связи образовательной организации со средой, регулирование внешних непрограммируемых воздействий.

Четвертая группа. Умения систематизации и оценки результатов педагогической деятельности: самоанализ и анализ образовательного процесса результатов деятельности коллектива и организации.

В целях обратной связи, после прослушивания лекции, участникам был предложен составить чек лист «Домашнее задание», в котором каждый респондент составил группы управленческих компетенций, а напротив степень овладения каждым по пятибалльной шкале. В первой группе компетенций, определяется прежде всего личная эффективность; во второй – уровень организационной компетенции, в плане установление правил поведения подчиненных и контроля их соблюдения; в третьей – оперативное лидерство будущего руководителя, уровень техники коммуникации, коучинг – как помощь подчиненным в развитии себя, достижения поставленных профессиональных целей. После оценивания себя, владением каждой

компетенции, поставить напротив каждой ближайšie действия по ее развитию.

Таким образом, основной этап нашего эксперимента реализовался через ориентацию содержания профессиональной подготовки на овладение составляющих управленческих компетенций, в решении задач имиджевой деятельности. Результатом этапа стало: закрепление понятия «управленческая компетентность»; формирования профессиональных, управленческих компетенций, в направлении анализа, планирования.

На третьем этапе – **завершающем**, целью которого являлось формирование готовности применять умения и знания управленческих компетенций на практике, нами было предложено разработать проект «Формирование имиджа образовательной организации».

Во время презентаций своих проектов, будущие руководители выражали собственное мнение, свои идеи, относительно того, как следует организовывать работу организации, в каком направлении, в общем мнение сошлись в вопросе, что только комплексная, целенаправленная работа способна обеспечить положительный и эффективный результат. Интересным моментом было то, что мы предоставили каждому личный выбор формы презентации своего проекта, в чем проявился творческий потенциал наших будущих руководителей. Проводя анализ работы респондентов во время разработки проектов, следует отметить, что почти у всех наблюдалась энергичность, вовлеченность в процесс, а также результаты обнаружили высокий уровень знаний в исследуемой области, творческий подход разработки проекта, свидетельствовал о высокой мотивации и сформированности профессиональных, управленческих компетенций в области имиджевой деятельности.

Наша модель обучения, спроектирована с позиции многоуровневой системы взаимодействия обучающихся (участников эксперимента), основываясь на принципах деятельности по формированию управленческих компетентности в имиджевой деятельности, обучающихся с различными по уровню развития личностных качеств и профессиональных компетенций.

Выполняя практические задания, каждый из участников проходил полный цикл проектирования имиджевой деятельности руководителя и образовательной организации, включающий: анализ ситуации; выявление проблем проектирования; целевая аудитория; формулировка целей и задач проекта по созданию и управлению имиджем; разработка проекта; создание презентаций и их представление.

Предоставим фрагмент материалов проекта «Формирование имиджа образовательной организации» одного из респондентов:

Проект «Формирование имиджа образовательной организации»

Формирование проекта при подготовке к имиджевой деятельности, проходит исследовательский, технологический и заключительный этапы, конкретней о этапах:

#### 1 этап ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ

Проведение анализа проблемы, выбор и разработка модели по реализации проекта, предстоящей деятельности, подбор технологической документации и материалов.

Задачи: Поиск проблемной области (потребность в услугах, предметах, социальные явления). Выбор и актуальность проекта. Анализ предстоящей проектной деятельности (направление, участники, предполагаемые результаты).

#### 2 этап ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ

Выполнение основных действий, спроектированные на первом этапе, имеющие обоснования в технологиях и результатов имиджевой деятельности

Задачи: Выполнение технологических операций (знания, оптимальные приемы исполнения, умения, возможности повышения производительности, оптимизация финансовых и ресурсных затрат). Опора на соответствие социального, профессионального и производственного имиджа (позитивный образ руководителя, качество образовательных услуг, уровень психологического комфорта, образ педагогических кадров, стиль образовательной организации, внешняя атрибутика).

### 3 этап ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ

Производится координация, контроль апробация проекта, экономическое обоснование, маркетинговые мероприятия, подведение итога и презентация проекта, с последующей защитой.

Задачи: Проверка соответствия проекта замыслу, плюсы и минусы. Экологическое обоснование проекта. Мини-маркетинговое исследование (по реализации проекта, заинтересованности целевой аудитории). Апробация, контроль и анализ результатов. Презентация и защита проекта.

Механизм формирования и способы построения имиджа образовательной организации строится из таких компонентов, как: определение миссии, определение целевой аудитории, планировании, реализация запланированных мероприятий, проверка эффективности.

Такое практическое задание в проектной деятельности, формирует грамотную PR-политику, которую проводит будущий руководитель образовательной организации, также создает благоприятные условия для привлечения представителей различных сфер науки, культуры, иных образовательных организаций, а также просто интересных и творческих личностей. Привлекательная имиджевая деятельность образовательной организации будет способствовать самореализации руководителя, востребованность в образовательных услугах и самой образовательной организации в целом.

Проведя исследование анализа материалов, выбирается наиболее оптимальное решение по выполнению проекта, что позволяет развивать способности к технологическому мышлению и воображению. Каждый руководитель и коллектив образовательной организации мечтают, чтоб их организация отражала яркую индивидуальность, особенность, креативность. Сформированные управленческие компетенции руководителя, способны продуктивно выражаться в имиджевой деятельности. Устойчивый позитивный имидж образовательной организации можно рассматривать, как важный актуальный ресурс образовательной организации.

При организации процесса проведения эксперимента, значительное внимание уделялось контролю эффективности формирования управленческой компетентности будущего руководителя образовательной организации, которая оценивалась следующими критериями:

Удовлетворенность обучающихся. Индикаторы: рассуждение и оценка, мнения, выносимые во время занятий и после.

Динамика знаний, умений и навыков: наблюдение до и после прохождения обучения.

Положительной оценкой, в качестве совокупной характеристики рассматривалась деятельность в области разработки, формирования, управления имиджевой деятельностью, вырабатываемая в результате интеграции личных и поликомпонентных качеств, включающая базовые и приобретенные способности.

Таким образом, на заключительном этапе главным результатом реализации сформированных знаний, полученных в ходе нашего эксперимента был продукт в формате проекта. Где все участники проявили творческий потенциал, готовность к управленческой деятельности в области имиджа, сформировалась мотивация к самосовершенствованию, самоанализу, корректированию своей управленческой деятельности.

### **2.3 Сравнительный анализ исследования**

На контрольном этапе нашего экспериментального исследования перед нами стояла задача определения динамики показателей сформированности управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности. После проведения трех этапов эксперимента, нами был снова проведен диагностический этап, критерии и показатели, а также использованный диагностический материал заданий, был тот же, что и на констатирующем этапе (таблица 1).

**Сравнение уровней формирования управленческих компетенций  
будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой  
деятельности, на контрольном этапе эксперимента в рамках  
аналитикопроектировочного критерия**

Уровни Этапы	Экспериментальная группа (%)		Контрольная группа (%)	
	Констатирующий	Контрольный	Констатирующий	Контрольный
Высокий	13,3	22,9	13,3	14
Средний	33,3	43,2	40	42
Низкий	53,4	33,9	46,7	44

Количественные показатели повторной диагностики экспериментально исследования в сравнительных результатах контрольного и констатирующего этапа были следующими: экспериментальная и контрольная группа показала повышение высокого уровня, однако количественная разница была у экспериментальной группы, в размере 22,9%, по сравнению с контрольной в 14%, итого разница в 8,9% роста высокого уровня сформированности управленческих компетенций в рамках аналитико-проектировочного критерия. Средний уровень выявлен у 43,2% респондентов экспериментальной группы и 42% у контрольной группы, контрольный этап эксперимента показал, показатели экспериментальной группы повысились на 9,9%, показатель контрольной на 2%. Низкий уровень зафиксирован в количестве 33,9% экспериментальной группы и 44 % контрольной, что в итоге дает снижение низкого уровня контрольного этапа по сравнению с констатирующим этапом на 10,1%. Контрольный этап продемонстрировал улучшенный результат обеих групп.

Вопросы тестов и опросников контрольного этапа эксперимента повторялись с тестами и опросниками констатирующего этапа, однако если на констатирующем этапе мы фиксировали уровень начальной (базовой) готовности формирования управленческих компетенций будущих руководителей в имиджевой деятельности, то на контрольном этапе вопросы опросников и тестов были направлены на определение итогового уровня готовности, а именно: понимание, осознанное отношение к целям и задачам формирования управленческих компетенций будущих руководителей в имиджевой деятельности.

Результаты тестирования и опросников показал, что показатели экспериментальной группы стали выше, чем на констатирующем этапе, также и контрольная группа показала повышение результатов, однако они были значительно меньше.

Интересно заметить, что студенты, которые после окончания магистратуры не проявляли желания идти работать руководителем образовательной организации, поменяли свое решение, и теперь планируют. Также, уже работающие студенты, пришли к выводу самостоятельного самосовершенствования, реализации своих идей имиджевой деятельности при помощи формирования управленческих компетенций. Некоторые студенты, у которых присутствовал страх и неуверенность в своих способностях, из-за нехватки знаний и сформированности компетенций, в решении поставленных перед ними задач, пришли к выводу, о необходимости самостоятельно изучать дополнительные материалы, методики, актуальные технологии и разработки в условиях их будущей профессии.

После обработки полученных результатов, мы выявили мотивы, которые побуждают будущих руководителей образовательных организаций, такие как: стать высоко квалифицированным специалистом в своей области; посвятить свою профессиональную карьеру этому направлению. Проведенная нами работа значительно улучшила результаты большей части испытуемых, но все же остались и такие мнения, которые не придерживаются в будущем реализовывать себя в сфере управления. Будущие руководители образовательных организаций полностью осознали значимость выбранной ими особенностью будущей профессии.

Таблица 2

**Сравнительный анализ результатов сформированности управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности, на этапе контрольного эксперимента в рамках организационно-исполнительного критерия**

Уровни Этапы	Экспериментальная группа (%)		Контрольная группа (%)	
	Констат.	Контрол.	Констат.	Контрол.
Высокий	12	23,1	13,3	14
Средний	34,5	45,7	26,7	36



Низкий	53,5	31,2	60	50
--------	------	------	----	----

Количественные показатели повторного проведения тестирования и опросников, контрольного этапа эксперимента был следующим: высокий уровень зафиксирован у 23,1% экспериментальной и 14% контрольной групп, студенты экспериментальной группы значительно улучшили свои показатели. У респондентов контрольной группы показатель остался практически на том же месте. Средний уровень выявлен у 45,7% экспериментальной и 36% контрольной группы, также повысились по сравнению с констатирующим этапом, у экспериментальной группы на 9,7% выше чем у контрольной. Низкий уровень зафиксирован в 31,2% у респондентов экспериментальной и в 50% контрольной группы, у экспериментальной группы низкий показатель контрольного этапа уменьшился на 22,3%, что говорит о эффективности проведенных мероприятий нашей модели (таблица 2).

Проводя контрольное тестирование, направленное на определение уровня знаний студентов относительно управленческих компетенций в имиджевой деятельности, было подмечено, что студентам стало справляться значительно легче с поставленными заданиями, и значительно быстрее. Респонденты достаточно точно дали определение понятию «компетенция», «компетентность», «управленческая компетентность», достаточно ясно охарактеризовали управленческие компетенции руководителя образовательной организации в имиджевой деятельности.

Трудности с выполнением заданий возникали, но значительно меньше, большинство респондентов пришло к выводу о необходимости более подробно изучать материалы данные на самостоятельную работу.

Таким образом, можно подвести итог, что результаты экспериментальной группы стали качественнее лучше, а результаты контрольной группы не слишком изменились.

Таблица 3

**Сравнительные результаты уровней формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в**

**имиджевой деятельности контрольного этапа, в рамках  
рефлексивнооценивающего критерия**

Уровни Этапы	Экспериментальная группа (%)		Контрольная группа (%)	
	Констат.	Контрол.	Констат.	Контрол.
Высокий	11	21,8	11	12
Средний	37,8	47,9	35,5	36
Низкий	51,2	30,3	53,5	52

Проанализируем количественные показатели повторного тестирования и опроса контрольного этапа, в рамках рефлексивно-оценивающего критерия. Высокий уровень выявлен у 21,8% экспериментальной и 12% контрольной групп, что наглядно демонстрирует явное преимущество экспериментальной группы, а также с точки зрения сравнения с констатирующим этапом. Средний уровень выявлен у 47,9% экспериментальной группы и 36% контрольной группы. Низкий уровень зафиксирован у экспериментальной группы, в количестве 30,3% и в контрольной группе, в количестве 52%. Респонденты обеих групп улучшили свои результаты, однако с большим отрывом экспериментальная группа двинулась вперед (таблица 3).

Проведенная нами работа, дает заключить, что большинство студентов способны и мотивированы к учебному материалу, проявляют свои индивидуальные творческие подходы в решении задач по формированию управленческих компетенций в имиджевой деятельности.

Итоги контрольного этапа по сравнению с констатирующим, дает нам основание заключить, что уровень готовности сформированности управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности повысился, а значит подтверждает правильность нашего исследования. Мотивированность будущих руководителей предполагает последующие трудоустройство в этом направлении, и прямое участие в управленческой деятельности образовательной организации.

Сравнение результатов представлены в таблице 4.

**Сравнение результатов состояния формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности в рамках контрольного эксперимента**

Критерии	Констатирующий						Контрольный					
	Уровни											
	Высокий		Средний		Низкий		Высокий		Средний		Низкий	
	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Аналитико-проектировочный	13,3	13,3	33,3	40	53,4	46,7	22,9	14	43,2	42	33,9	44
Организационно-исполнительный	12	13,3	34,5	26,7	53,5	60	23,1	14	45,7	36	31,2	50
Рефлексивно-оценочный.	11	11	37,8	35,5	51,2	53,5	12	21,8	47,9	36	30,3	52

Рассмотрим количественные результаты состояния готовности будущих руководителей образовательной организации к формированию управленческих компетенций в имиджевой деятельности. В рамках аналитико-проектировочного критерия контрольного этапа, высокий уровень у 22,9% экспериментальной и 14% у контрольной групп. Средний уровень выявлен у 43,2% экспериментальной и 42% контрольной групп. Низкий уровень зафиксирован у 33,9% экспериментальной и 44% у контрольной групп. В рамках организационно-оценочного критерия, контрольный этап нашего эксперимента показал такие данные: высокий уровень у экспериментальной группы в количестве 23,1% и 14% у контрольной; средний уровень у 45,7% экспериментальной и 36% у контрольной групп и низкий уровень зафиксирован у 31,2% испытуемых экспериментальной и 50% контрольной групп. В рамках рефлексивно-оценочного критерия, высокий уровень зафиксирован у 12% респондентов экспериментальной группы и 21,8% у контрольной; средний уровень показали респонденты экспериментальной

группы, в количестве 47,9% и 36% у контрольной, и низкий уровень, в отметке 30,3% был выявлен у экспериментальной группы и у 52% у контрольной. Будущие руководители экспериментальной группы повысили свои показатели, по сравнению с констатирующим этапом, а результаты участников контрольной группы остались почти такими же низкими.

Приведем результаты общей готовности констатирующего этапа эксперимента, таблица 5.

Таблица 5

**Общее состояние формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности в рамках контрольного этапа эксперимента.**

Критерии Уровни	Аналитикопроектировочный		Организационноисполнительный		Рефлексивнооценочный		Общий результат	
	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Высокий	22,9	14	23,1	14	21,8	12	22,6	13,3
Средний	43,2	42	45,7	36	47,9	36	45,6	38
Низкий	33,9	44	31,2	50	30,3	52	31,8	48,6

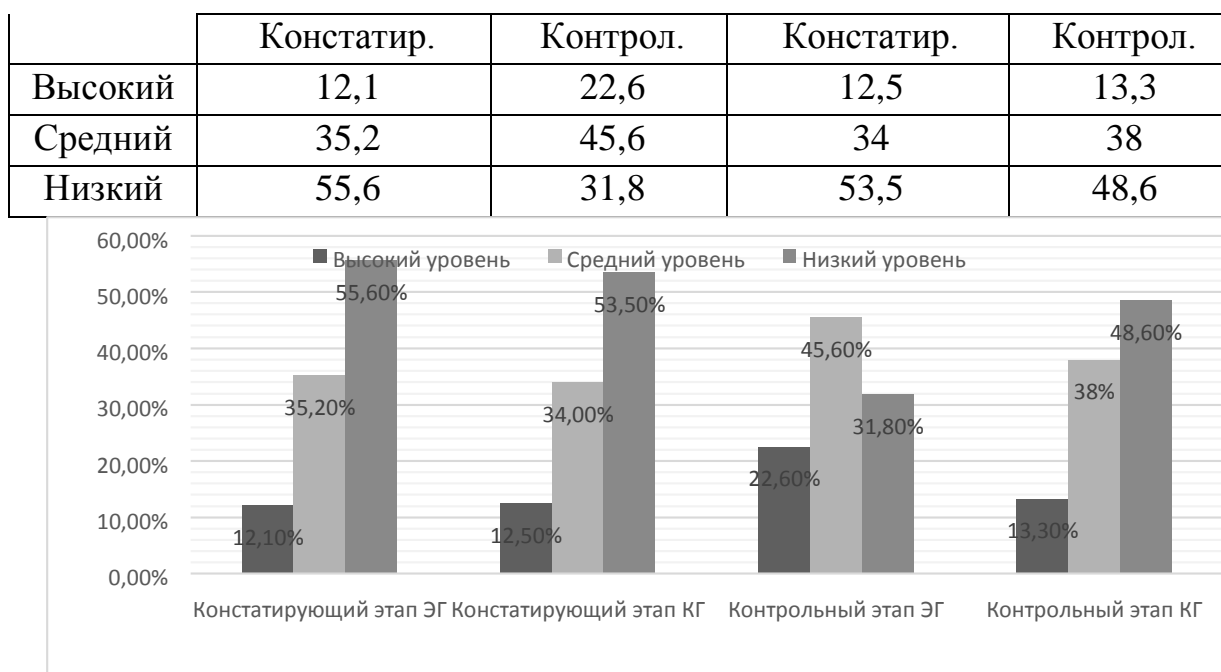
По результатам контрольного эксперимента, высокий уровень формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности, был выявлен у 22,6 экспериментальной и 13,3 у контрольной групп; средний уровень у 45,6% экспериментальной и у 38% у контрольной; и низкий уровень зафиксирован у 31,8% экспериментальной и 48,6% у контрольной групп.

Сравним общее состояние готовности будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности, таблица 6.

Таблица 6

**Сравнительный результат формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности**

Этапы	Экспериментальная группа	Контрольная группа
-------	--------------------------	--------------------



**Рис. 5 Сравнительный результат формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности.**

В сравнительном итоге мы видим, что на контрольном этапе эксперимента респонденты обеих групп показали улучшенный результат.

Таким образом, выявленные результаты контрольного эксперимента позволяет сделать вывод о том, что экспериментальная обучающая методика построена с учетом психолого-педагогического условия влияния на мотивацию будущих руководителей, повысила познавательный интерес к обучению дисциплины, а также и к самообучению, активировала рост в получении знаний и вниманию к собственной будущей профессиональной деятельности, в направлении формирования управленческих компетенций в имиджевой деятельности.

Уровень подготовки студентов демонстрирует нам, констатирующий этап экспериментальной группы занимал средние и низкие уровни готовности студентов, а после завершения нашего эксперимента, уровень готовности экспериментальной группы между участниками размылся между средним и высоким уровнями, и стал несущественным.

Проведенные занятия со студентами способствовали развитию наблюдательности, рассуждения, умственных способностей. Так как работа будущих руководителей реализовывалась в коллективных условиях, была

направленна на создание доверительных отношений, уважения чужого мнения, взаимопомощи и поддержки, все это заложило у них чувства и желания помогать ближним, понимать и принимать их предложения, оказывать помощь. Можно также сказать, что в процессе проведения эксперимента между студентами и экспериментатором сложились теплые, дружеские отношения.

Ход проведения занятий предъявлял требования к студентам в проявлении личностных качеств, ответственности, исполнительности, творчества и дисциплины. Разрабатывая проекты по формированию имиджа образовательной организации, студенты развивались творчески, логически, усиливалось желание достигать эффективности в будущей профессиональной деятельности. Также, студенты усвоили необходимость объединения усилий каждого в достижении цели, наблюдалась эмоциональная удовлетворенность процессом обучающих занятий и индивидуальных работ. Проведенная работа нашла свое отражение на повышении уровня готовности формирования управленческих компетенций будущих руководителей в имиджевой деятельности.

Таким образом, по результатам анализа эксперимента прослеживается, что в процессе проведения обучающих мероприятий, студенты обогащаются знаниями, происходит расширение представлений, понятий и суждений о методах, формах и принципах формирования управленческих компетенций. В целом можно заключить, при целенаправленной работе в условиях высшего учебного заведения, возможно осуществлять формирование у студентов управленческих компетенций в имиджевой деятельности. Такое положение послужит одним из решающих вопросов будущей управленческой деятельности руководителей.

### **Выводы по второй главе**

Управленческие компетенции являются интегративным результатом профессионального образования, который отражает комплекс применяемых в процессе формирования основных подходов, таких как: компетентностный, лично-ориентированный и системный, продуктом которых является слияние

всех компонентов в единое целое – готовность формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности. Проведенная экспериментальная работа состояла из трех блоков, диагностирующего, формирующего и оценочно-

результативного. На первом, констатирующем этапе мы провели диагностику состояния уровня формирования управленческих компетенций будущих руководителей в имиджевой деятельности, опираясь на определенные в нашей модели критерии и показатели уровня сформированности. Для осуществления данного этапа мы использовали такие методы диагностики, как: тестирование, практические задания и опросники.

Второй блок – формирующий, реализовывался с помощью разработанной модели формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности.

В третьем блоке – оценочно-результативном, проводился контрольный этап эксперимента, в ходе которого было произведено теоретическое осмысление, и итог в виде интерпретации результата в проект. Были также подведены итоги по данной проблеме.

На основе результатов эксперимента по выявлению уровня формирования управленческих компетенций у будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности, мы пришли к выводу о недостаточном уровне подготовки будущих специалистов. В связи с этим, с целью повышения уровня управленческой компетентности будущих руководителей в имиджевой деятельности и с целью сформировать у них компетенции в сфере управления, мы предлагаем нашу модель формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности.

Модель формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности реализовалась в трех этапах подготовительном, основном и завершающем, после которых был выявлен положительный результат – мотивация к формированию управленческих компетенций и сформированность ряда

управленческий компетенций в имиджевой деятельности. Мониторинг результатов контрольного эксперимента демонстрировал в экспериментальной группе позитивную динамику, что в свою очередь обосновывает продуктивность нашей модели.

Таким образом, можно подвести итог, что экспериментальная работа благоприятно содействует позитивным качественным и количественным изменениям в формировании управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ научной литературы позволил выявить направленность исследователей на поиск решений по данной проблеме. От уровня сформированности управленческих компетенций руководителя, его способности оперативно решать поставленные задачи, способности мотивировать свой коллектив на развитие, раскрывать творческий потенциал, зависит эффективная имиджевая деятельность образовательной организации.

1. Нами была проведена работа по изучению психолого-педагогической литературы по проблеме «Формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности».

«Компетенция» характеризуется как, круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен. «Управленческие компетенции» характеризуются теоретическими и практическими компонентами, включающие личностные и деловые качества, профессионально-ориентированные знания, характерные модели поведения, эффективные решения поставленных задач и достижение положительных результатов.

Управленческие компетенции, как составляющие управленческой компетентности, могут рассматриваться по группам, таких как: управление собственной эффективностью (планирование, выработка решений, саморазвитие); управление деятельностью коллектива (делегирование, координация, контроль, мотивация); управление мышлением коллектива (лидерство, эффективная коммуникация, коучинг). К будущему руководителю образовательной организации предъявляется требование четкого представления законодательных и нормативно-правовых основ.

В первой главе нашего исследования, посвященной проблеме формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности, мы определили, что управленческая компетентность представляет целостную систему, имеющую множество составляющих элементов.

2. Изучили системное представление о феномене понятия «имидж», который рассматривается как, образ, представление, метод ассоциаций снабжающий рассматриваемый объект дополнительными ценностями (социальными, психологическими, эстетическими и т. д.), не имеющие основания в реальных свойствах самого объекта, но наделенный социальной значимостью для воспринимающего такой образ. Имидж имеет свойство блокировать рациональное познание объекта, но в тоже время внушающим воздействием обеспечивает социально-психологическую установку воздействия. Через всевозможные психологические и социальные механизмы имидж внедряется в массовое сознание.

3. . Изучение психолого-педагогической литературы дало основание определить показатели уровня сформированности управленческих компетенций у будущих руководителей. Разработали критерии, охарактеризовали показатели и уровни формирования управленческих компетенций. Нами были определены критерии: аналитико-проектировочный, организационно-исполнительный, рефлексивно-оценочный. Выделенные критерии в комплексе давали характеристику о наличии знаний о методах, способах, требованиях управленческой компетентности, готовность применять сформированные знания в эффективной практической работе. На основе определенных критериев и подобранных показателей, нами были разработаны три уровня готовности: высокий, средний и низкий.

В целях проверки определенных нами критериев и показателей, были подобраны формы соответствующих мероприятий по формированию управленческих компетенций у будущих руководителей образовательных организаций.

4. Нами была разработана и обоснована модель формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности. Целью данной модели является – формирование управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности. Наша модель состоит из четырех блоков, таких как: теоретический, диагностирующий, формирующий и оценочно-результативный. Теоретический блок состоит из

основных подходов, принципов и педагогических условий. Диагностирующий блок состоит из определенных нами критериев, показателей и уровней сформированности управленческих компетенций у будущих руководителей образовательных организаций. В формирующем блоке отражены основные этапы, задачи и формы работ по направлению формирования управленческих компетенций у будущих руководителей. Четвертый блок – оценочно-результативный, отображает итоговый результат нашей работы, которым является – позитивная динамика формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности.

Реализация модели проходила в трех этапах: подготовительном, на котором формировалась мотивация к овладению знаниями о управленческих компетенциях; на втором – основном этапе реализовывалась цель на овладение составляющих управленческих компетенций для решения задач имиджевой деятельности; на третьем – завершающем этапе целью которого являлась – формирование готовности применять умения и знания управленческих компетенций на практике, итоговой работой стало разработка проекта. На этапах эксперимента, мы применяли различные формы работ, такие как: тренинги, семинары, практические задания, лекции, круглые столы, обучение «лекция вдвоем», домашние задания, самостоятельная работа и разработка проекта «Формирование имиджа образовательной организации».

На основе результатов эксперимента по выявлению уровня формирования управленческих компетенций у будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности, мы пришли к выводу о недостаточном уровне подготовки будущих специалистов. В связи с этим, в целях повышения уровня сформированности управленческих компетенций и мотивации для перспективы профессиональной деятельности, мы предлагаем реализовать нашу модель формирования управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в имиджевой деятельности. После реализации трех этапов нашей модели, был достигнут результат – сформированность составляющих управленческих компетенций будущих руководителей образовательных организаций в

имиджевой деятельности, что подтвердила позитивная динамика экспериментальной группы.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г.» (утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р). [Электронный ресурс] // Режим доступа : [http://old.economy.gov.ru/minec/activity/sections/fcp/rasp\\_2008\\_N1662\\_red\\_08.08.2009](http://old.economy.gov.ru/minec/activity/sections/fcp/rasp_2008_N1662_red_08.08.2009) (дата обращения 02.02.2020).

2. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ  
СТАНДАРТ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ УРОВЕНЬ ВЫСШЕГО

ОБРАЗОВАНИЯ МАГИСТРАТУРА НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ

38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ [Электронный ресурс] // Режим доступа :  
<http://fgosvo.ru/news/9/1140> (дата обращения 17.02.2020).

3. Абрамян, А. А. Проблема развития профессионально-личностного  
потенциала руководителя дошкольного образовательного учреждения

[Электронный ресурс] // Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/problema-razvitiya-professionalno-lichnostnogopotentsiala-rukovoditelya-doshkolnogo-obrazovatelno-uchrezhdeniya> (дата обращения 19.03.2020)

4. Академик Компетентность. [Электронный ресурс] //Режим доступа:  
<https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1526590> (дата обращения 10.04.2020).

5. Акофф, И. Стратегическое управление. М. : Просвет-издат, -  
2009/144с.

6. Амуржуев, О.В., Болвачев, А.И., Гребнев, Е.Т. и др Словарь делового  
человека /.; под науч. ред. Амуржуева О.В. – М., 1992. – С. 136.

7. Архангельский, Г. А., Лукашенко, М. А., Телегина, Т. В., Бехтерев,  
С. В. Тайм-менеджмент. Полный курс: Учебное пособие / Под ред. Г.А.  
Архангельского. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 311 с.

8. Блауберг, И. В., Юдин, Э. Г [Электронный ресурс] Режим доступа :  
<http://victor-safronov.ru/systems-analysis/glossary/systems-approach.html>

«Системный подход» (дата обращения 19.05.2020).

9. Брель, А. К. Складановская Н. Н. Жарова К. Р. Танкабекян Н. А.  
Жогло Е. Н. «Круглый стол» как метод интерактивного обучения,  
развивающий мотивационную сферу личности современного студента  
[Электронный ресурс] Электронный научный журнал Современные проблемы  
науки и образования Режим доступа :  
<https://www.scienceeducation.ru/ru/article/view?id=27633> (дата обращения  
26.05.2020).

10. Бухаров, Д. В. «Педагогические условия профессиональной подготовки в ВУЗе будущих руководителей образовательных организаций к имиджевой деятельности» Великий Новгород 2015г. : автореф. дис.

[

Э

л 11. Варнавский, Д. Ю. Влияние профессионального опыта на развитие управленческой компетентности руководителя: автореф. Дис.РФ 19.00.13,

к

к

а

т

нр 12. Волкова, В. В. В 67 Имиджелогия: Учебно-методическое пособие. – Ставрополь: СевКавГТУ, 2005. до – 168 с. Стр 6

ин 13. Воробьева, Е. П. Становление профессионально значимых качеств личности будущих руководителей дошкольного образовательного учреждения аы в процессе магистерской подготовок

[Электронный ресурс] Режим тй доступа :

[https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-professionalnoznachimy\\_h-kachestv-lichnosti-buduschih-rukovoditeley-doshkolnogoobrazovatelnoгпр\\_o-uchrezhdeniya-v-18.03.2020](https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-professionalnoznachimy_h-kachestv-lichnosti-buduschih-rukovoditeley-doshkolnogoobrazovatelnoгпр_o-uchrezhdeniya-v-18.03.2020) (дата обращения 13.03.2020).

се 14. Вшивкова, Е. С. Социально-профессиональное проектирование в структуре образовательной процесса современного колледжа / Е.С.Вшивкова ис // Человек и образование.ху – СПб.: ИОВ РАО, 2009 – № 2(19) – С. 115 -119.

ор 15. Гершунский, Б. Философия образования для XXI века /

Б.лс Гершунский // Мир образования. – 1996. – № 4. – С. 12-18.

о 16. Гилева, Т. А. Компетенции и навыки цифровой экономики: разработка программы развития персонала Рг [Электронный ресурс] // ЖУРНАЛ

и е

жч

ие

Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. 2019 Режим доступа :  
<https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentsii-i-navyki-tsifrovoy-ekonomikirazrabotka-programmy-razvitiya-personala> (дата обращения 27.04.2020).

17. Г  
 уманитарн  
 ый портал  
 Алгоритм  
 [Электрон  
 ный  
 ресурс]  
 Режим  
 доступа :  
<https://gtmarket.ru/concepts/7178>  
 (дата  
 обращения  
 9.06.2020).

18. Д  
 а г а е

в 19. Депенян, Р. А. Факторы, влияющие на формирование внутреннего имиджа организации [Электронный ресурс] // ЖУРНАЛ Государственное управление. ,Электронный вестник 2017 Режим доступа :  
<https://cyberleninka.ru/article/n/factory->

vliyauschii E. A. e-na-formirovaniИмидж e-vnutrennegкак социало-imidzhна-оorganizatsii-психологический (дата обращения феномен:

22.0теоретико5.2020)методологические аспекты изучения 2011 г. .

[Электронный ресурс] Режим 20. Джи, Бобби. Имидж фирмы: Планирование, формирование, продвижение / доступ :  
[http://www.unn.ru/pages/elibrary/vestnik/99999999\\_West\\_Бобби\\_Джи;](http://www.unn.ru/pages/elibrary/vestnik/99999999_West_Бобби_Джи;) [Пер. с англ. А. Вихровой]. – СПб. и др. : Питер, 2000. 2011\_4– 220/60.pdf

[Электронный ( дата обращения ресурс] // Режим доступа : 19.03.2020).  
<https://search.rsl.ru/ru/record/01000636128> (дата обращения 14.04.2020).

21. Додонов, В. И. О системе «личность» / Психология личности в трудах отечественных психологов. – СПб.: Питер, 2000. – С. 110-119.

22. Дубских В. А. Особенности образовательного запроса руководителей дошкольных образовательных учреждений / В.А. Дубских., Т.П. Симакова // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. – 2016. – №3. – С. 98–103

23. Дьяченко, Л. Я., Иванова, В. Н. Социальные технологии. Толковый словарь /Под ред. – Москва-Белгород, 1995. – 308 с.

24. Елинова, С. В. Социально-психологическая модель формирования внешнего имиджа вуза : автореф. дис. ... канд. псих. наук. М., 2010 – 12 с.

25. Есауловой, М. Б. Персонификация высшего профессиональнопедагогического образования: на пути к самоуправляемому обучению: монография / под ред.. – СПб.: СПГУТД, 2010. – 160 с.

26. Ефремова, Н. Ф. Компетенции в образовании. Формирование и оценивание. // М. : Издательство : Национальное образование, 2012. – 204 с.

27. Жилина, А. И. Системный подход в современном научнопедагогическом исследовании. / А. И. Жилина// Педагогический поиск: проблемы и пути решения: Мат. 2 нпк. школы молодого ученого. – СПб. : ЛОИРО, 2006.-С. 5-11.

28. Запесоцкая, Н.А. Проектная культура как фактор профессиональной успешности специалиста социально-коммуникативной направленности / Н. А. Запесоцкая // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – М. : Изд-во МГУКИ, 2006. – № 3. – С. 124-127.

29. Земляк, С. В., Савченко, Ю. Ю. Маркетинг услуг высшего профессионального образования: компетентностная модель продукта [Электронный ресурс] // Журнал Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 4 Дата публикации 06.08.2012 Режим доступа :



<https://www.scienceeducation.ru/ru/article/view?id=6827> (дата обращения 20.06.2020).

30. Золотовская, Л. А. Особенности профессионального имиджа педагога: социально-психологический аспект [Текст] / Л. А. Золотовская // PR в образовании. – 2005. – №3. – С. 24.

31. Каверина, Е. А. Коммуникационные особенности и стили проведения презентаций // Реклама и пиар в России. Современное состояние и перспективы развития / Е.А. Каверина – СПб. : СПГУ профсоюзов, 2009. – С. 136-138.

32. Калашникова, О. В. Общекультурная компетенция как личностная характеристика преподавателя высшей школы [Электронный ресурс] // Молодой ученый. – 2013. – №11. – С. 608-611. – URL <https://moluch.ru/archive/58/8167/> (дата обращения: 14.03.2020).

33. Каптерев, А. И. Менеджмент знаний: от теории к технологиям: науч.метод. пособие. /А. И. Каптерев. – М. : Либерей-бибинформ, Библиотекарь: Питер, 2005.-912с.

34. Козлов, А. А. Функции и качества руководителя [Электронный ресурс] Режим доступа : [https:// cyberleninka.ru/article/n/funktsii-i-kachestvarukovoditelya](https://cyberleninka.ru/article/n/funktsii-i-kachestvarukovoditelya). (дата обращения 15.03.2020).

35. Конобеева, А. Б. Формирование профессиональных компетенций в вузе: сочетание универсальных и профессиональных компетенций 2010 вестник московского государственного университета культуры и искусствиздательство: московский государственный институт культуры (Химки) ISSN: 1997-0803 [Электронный ресурс] // Режим доступа : <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=15211681> (дата обращения 07.03.2020).

36. Константинова, В. Г. Феномен имиджа в научных исследованиях [Электронный ресурс] // Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/fenomen-imidzha-v-nauchnyh-issledovaniyah> (дата обращения 19.03.2020).

37. Корнилова, К. В. Организаторские способности руководителя в процессе управления дошкольным образовательным учреждением / К.В. Корнилова., К.А. Медведчикова // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 5–3. – С. 396–397

38. Кузнецова, Е. Б. Условия внедрения инноваций в управленческую деятельность руководителя дошкольного образовательного учреждения

:

39. Лапусты, М. Г. Словарь-справочник менеджера / Под ред.. – М. : ИНФРА-М, 1996. – С. 148. в 40. Лебедев, А. В. Личность и ее свойства : Учеб. пособие. СПб. : СПбГУНиПТ, 2001. т 212 с

41. Лернер, П. С. Векторы реформирования содержания и имиджа высшего и среднего профессионального образования // PR в образовании./ П.С.Лернер – 2006. – № 2. – С. 46-48.

ф

.

42. Певзнера М. Н., Букетова В. О., Зайченко О. М.. Педагогика открытости и диалога культур / под ред. – М. : Исследоват.центр проблем качества подготовки специалистов, 2000. – 265 с.

43. Международный форум XI РОСМЕДОБР 2020 Инновационные обучающие технологии в медицине и IX съезд «Росомед» [Электронный ресурс] Режим доступа : // <https://www.rosmedobr.ru/journal/2014god/kompetentsii-iz-proshlogo-v-nastoyashchee/> (дата обращения 30.01.2020).

44. Михеев, С. С. Развитие управленческой компетентности государственного служащего. М. : 2011 г. [Электронный ресурс] // Экономическая библиотека – Режим доступа : <http://economy-lib.com/razvitieupravlencheskoy-kompetentsii-gosudarstvennyh-sluzhaschih#ixzz6G3Dh5Zsm>

(дата обращения 20.03.2020).

45. Мухамедьяров, Р. А. Формирование имиджа образовательной организации культуры / Р. А. Мухамедьяров // Справочник руководителя организации культуры. – 2007. – № 3. – С.52-57.

46. Николаев, А. Ю., Борисов, И. В., Гераськин, С. В. Имидж политика. – Новосибирск, 1995-260 с.

47. Новиков, А. М. Образовательный проект (методология образовательной деятельности). – М. : Эгвес, 2004.

48. Обучение коучингу и развитие коучей по международным стандартам ICF. [Электронный ресурс] // Режим доступа : <https://erickson.ru/coaching/26,04,2020> (дата обращения 29.04.2020).

49. Павлов, С. Н. Проектирование модели социально-педагогической и социокультурной деятельности органов управления вузом при создании имиджа организации [Электронный ресурс] // Режим доступа : [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_23589329\\_57532021.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_23589329_57532021.pdf) (дата обращения 19.03.2020).

50. Панфилова, А. П. Презентационные компетентности в деятельности PR-менеджера // Реклама и пиар в России. Современное состояние и перспективы развития. / А. П. Панфилова – СПб.: СПГУ профсоюзов, 2009. С. 13.

51. Парыгин, Б. Д. Социально-психологический климат коллектива / Б.Д. Парыгин. – М., 1981. – 190 с.

52. Перельгина, Е. Б. Психология имиджа : учебное пособие. М., 2002

53. Пискунова, Т. Н. Условия и факторы формирования позитивного имиджа общеобразовательного учреждения: Диссертация кандидата психологических наук. Москва, 1998, С.11

54. Полонский, В. М. Словарь понятий и терминов по образованию и педагогике. / В. М. Полонский – М. : Высшая школа, 2000. – 367 с.

55. Проскурнина, О. А. Формирование имиджа образовательной организации [Электронный ресурс] //Екатеринбург 2016 Режим доступа : <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/3361/1/22Proskurnina2.pdf> (дата обращения 19.03.2020).

56. Рождественский, Ю.В. Теория риторики / Ю.В. Рождественский / 2е изд. Москва: Добросвет, 1999. – 482с.

57. Савин, А. Д. Образ руководителя в представлении современного студента [Электронный ресурс] // Режим доступа : <http://www.art-education.ru/electronic-journal/obraz-rukovoditelya-v-predstavleniisovremennogo-studenta> (дата обращения 24.03.2020).

58. Сазонова, А. А., Моисеенко, М. В. Историко-философский аспект формирования имиджа политики [Электронный ресурс] //ЖУРНАЛ Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Философия 2014 Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriko-filosofskiy-aspekt-formirovaniya-imidzha-politika> (дата обращения 10.06.2020).

59. Сакэррера, Л. М. Эффективная коммуникация как составляющая человеческого капитала в менеджменте [Электронный ресурс] //ЖУРНАЛ Известия Тульского государственного университета. Экономически и юридические науки 2014 Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnaya-kommunikatsiya-kaksostavlyayuschaya-chelovecheskogo-kapitala-v-menedzhmente> (дата обращения 17.05.2020).

60. Самсоненко, Е. В. Профессиональная компетентность специалиста и современное производство / Е. В. Самсоненко// Личность, общество и образование в современной социокультурной ситуации: МежВУЗ. Сб. науч.тр. – СПб. : ЛОИРО, 2006. – С. 287-289.

61. Селина, Т. М. Совершенствование модели повышения квалификации руководителей дошкольных образовательных учреждений 13.00.08 : автореф. д

и 62. Семенова, Л. М. Генезис и современное состояние проблемы формирования профессионального имиджа [Электронный ресурс] // ЖУРНАЛ

[Вестник Томского государственного университета 2009 Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/genezis-i-sovremennoe-sostoyanie-problemyformirovaniya-professionalnogo-imidzha> (дата обращения 10.06.2020).

е 63. Сепиашвили, Е. Н. Управленческие компетенции как компонент культуры профессиональной деятельности студентов [Электронный ресурс] // Режим т доступа : [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_12232649\\_72055947p.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_12232649_72055947p.pdf) (дата обращения 22.03.2020). о 64. Сивицкая, Л. Г. Смышляева, А. В. Реализация компетентного нподхода в высшей школе: дефициты методической готовности преподавателей н/ Л. А. Смышляев // Вестник Томского гос. пед.ун-та. – 2010. – Выпуск 12 (102)ы . С. 52-55.

й 65. Силакова, Л. В. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И СПОСОБЫ И Х ФОРМИРОВАНИЯ В ВУЗЕ //Научный журнал НИУ ИТМО. рСерия «Экономика и экологический менеджмент № 2, 2014 [Электронный ресурс] е // Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyekompetentsiic-i-sposoby-ih-formirovaniya-v-vuze> (дата обращения 09.02.2020). у 66. Словари, энциклопедии и справочники [Электронный ресурс] // Режим р доступа : Slovar.cc <https://slovar.cc/enc/slovar/1791389.html> (дата собращения 05.03.2020) Р е ж

67. Сорокоумов, С. П. Определения «профессиональная компетенция» и «профессиональная компетентность» в системе вузовской подготовки [Электронный ресурс] // Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/opredeleniya-professionalnaya-kompetentsiya-iprofessionalnaya-kompetentnost-v-sisteme-vuzovskoy-podgotovki> 08.02.2020

(дата обращения 23.05.2020).

68. Справочник Формирование имиджа образовательной организации [Электронный ресурс] // Режим доступа : [https://spravochnick.ru/management/imidzh\\_organizacii/formirovanie\\_imidzha\\_obrazovatelnoy\\_organizacii/](https://spravochnick.ru/management/imidzh_organizacii/formirovanie_imidzha_obrazovatelnoy_organizacii/) (дата обращения 19.03.2020).

69. Степанов, А. В., Нечаева, О. В. Инновационные методы и алгоритмы проектно-творческой деятельности в образовательной практике [Электронный ресурс] // Режим доступа : [http://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/22008/1/iddo\\_2017\\_020.pdf](http://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/22008/1/iddo_2017_020.pdf) (дата обращения 22.03.2020).

70. Степанова Е. И. Социально-психологические аспекты успешности управленческой деятельности современного руководителя дошкольного образовательного учреждения [Электронный ресурс] // Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskie-aspekty-uspeshnostiupravlencheskoy-deyatelnosti-sovremennogo-rukovoditelya-doshkolnogo> [13.06.2020](https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskie-aspekty-uspeshnostiupravlencheskoy-deyatelnosti-sovremennogo-rukovoditelya-doshkolnogo) (дата обращения 21.04.2020).

71. Сторожева, О. И. Развитие управленческих компетенций руководителей общеобразовательных учреждений в процессе повышения квалификации. Екатеринбург 2010: автореф. дис. [Электронный ресурс] // Р  
е 72. Студопедия понятие имидж [Электронный ресурс] // Режим доступа : <https://studopedia.info/5-82843.html> [16.04.2020](https://studopedia.info/5-82843.html) (дата обращения 20.05.2020).

и 73. Субетто, А. И. Теория фундаментализации образования и универсальные компетенции (ноосферная парадигма универсализма) [Текст]: научная монографическая трилогия / А. И. Субетто. – СПб. : Астерион, 2010. д– 556 с.

о  
с  
т

74. Тлехурай-Берзегова, Л. Т. Бюллер, Е. А ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СТРУКТУРЕ УПРАВЛЕНИЯ [Электронный ресурс] // Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/deyatelnost-rukovoditelya-vstrukture-upravleniya> (дата обращения 17.03.2020).

75. Толковый журнал Ожегова [Электронный ресурс] // Режим доступа : <https://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=11624> 30.01.2020 (дата обращения 13.04.2020).

76. Толковый словарь Критерий [Электронный ресурс] // Режим доступа : <http://tolkslovar.ru/k11486.html> 29.05.2020 (дата обращения 19.05.2020)

77. Тренинговый портал Профессиональные компетенции [Электронный ресурс] // Режим доступа : <https://www.trn.ua/articles/337/> 06.03.2020 (дата обращения 20.2.04.2020)

78. Федорова, В. А. Содержание понятия «имидж предприятия» [Электронный ресурс] // ЖУРНАЛ Экономика транспортного комплекса 2013 Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/soderzhanie-ponyatiya-imidzhpredpriyatiya> 17.05.2020 (дата обращения 19.03.2020).

79. Феномен имиджа: социально-философский анализ тема диссертации и автореферата по ВАК РФ 09.00.11, кандидат философских наук Черемушников, Ирина Кабдрахимовна 2002, Волгоград [Электронный ресурс] // Режим доступа : <https://www.dissercat.com/content/fenomen-imidzha-sotsialno-filosofskii-analiz> (дата обращения 19.05.2020).

80. Фрейд, З. Психология бессознательного. /З.Фрейд – М. : Прогресс, 1990.-448 с.

81. Цифровая Россия: новая реальность [Электронный ресурс] // Режим доступа : URL: <https://www.mckinsey.com/ru/~ /media/>

[McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Russia/Our%20Insights/Digital%20Russia/Digital-Russia-report.ashx](https://www.mckinsey.com/ru/~ /media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Russia/Our%20Insights/Digital%20Russia/Digital-Russia-report.ashx) (дата обращения 17.03.2020).

82. Шепель, В. М. Имиджелогия. Как нравиться людям. – М. : Народное образование, 2002. – 613 с

83. Ярошенко, Н. Н. История и методология социально-культурной деятельности : учебник. М. : МГУКИ, 2007.-267 с.

84. Hymes D. On Communicative Competence. In J.B. Pride and J. Holmes (eds.), Sociolinguistics. Harmondsworth: Penguin, 1972. Literature

85. Studfiles Имиджелогия – наука о технологии личного обаяния [Электронный ресурс] // Режим доступа : <https://studfile.net/preview/5611284/> (дата обращения 19.03.2020).

86. SWOT-анализ [Электронный ресурс] // Режим доступа :

<https://ru.wikipedia.org/wiki/SWOT->

[%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7](https://ru.wikipedia.org/wiki/SWOT-%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7) (дата обращения 18.05.2020)

87. White R.W. Motivation Reconsidered: the Concept of Competence // Psychol. Rev. – 1959. – Vol. 66, N 5. – P. 297-332. [Электронный ресурс] // Режим доступа : <https://www.rosmedobr.ru/journal/2014-god/kompetentsii-iz-proshlogov-nastoyashchee/>