

Критерием развития мониторинговой деятельности педагогов и руководителей является продвижение их от репродуктивного уровня деятельности к поисковому, а от него - к инновационному уровню. В качестве показателей, характеризующие уровни мониторинговой деятельности преподавателей и руководителей, нами выделены следующие: владение теоретическими знаниями; степень сформированности мониторинговых умений; степень сформированности мотивационно-ценностных ориентаций педагогов и руководителей на качественное осуществление мониторинговой деятельности; степень сформированности рефлексивной позиции педагогов и руководителей.

Конструируя процесс подготовки руководителей и педагогов к исследуемой деятельности, мы исходили из того, что формирование опыта любой деятельности, осуществляется поэтапно (П.Я.Гальперин, Н.Ф.Талызина и др.). Нами были выделены три этапа подготовки педагогов, руководителей к осуществлению мониторинговой деятельности: *ориентирующий, активно-действенный и обобщающий*.

Внутренне мотивированное включение педагога, руководителя в мониторинговую деятельность обеспечивается их информированностью об уровне своей подготовленности к данной деятельности, умением отслеживать развитие своих мониторинговых умений и личностных качеств, адекватно и обоснованно оценивать результаты своей мониторинговой деятельности в целом.

На первом этапе подготовки к мониторинговой деятельности лидирующим компонентом выступает познавательная деятельность, на втором этапе – исследовательская деятельность, на третьем – обобщающе-продуктивная.

Таким образом, мы рассмотрели одно из условий успешной реализации мониторинговой деятельности в образовательном учреждении - обеспечение высокого уровня профессиональной готовности педагогов и руководителей к ней. Необходимость совершенствования эффективности мониторинговой деятельности педагогов и руководителей в дошкольном образовательном учреждении обусловлена реалиями сегодняшнего времени, спецификой управленческой деятельности в образовательном учреждении и закономерностями ее реализации.

Анализ психолого-педагогической литературы и исследование практического состояния проблемы показали, что целый ряд вопросов еще нуждается в освещении, необходим поиск новых, продуктивных путей, обеспечивающих эффективность мониторинговой деятельности в образовательном учреждении, позволяющих сделать этот процесс более целенаправленным и качественным.

Список литературы

1. Войтина Н.И. Организационно-педагогические условия эффективности контрольно-аналитической деятельности в педагогическом колледже. Дис. ... канд. пед. наук. – Магнитогорск. 2001.
2. Найн А.Я. Рефлексивное управление образовательным учреждением: теоретические основы. / Монография. - Шадринск: Изд-во ПО "Исеть", 1999. - 328с.
3. Сластенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: инновационная деятельность. - М.: Изд-во Магистр.-1997
4. Якиманская И.С. Разработка технологии личностно-ориентированного обучения // Вопросы психологии. - 1995. - №2
5. Яковлева Н.М. Теория и практика подготовки будущего учителя к творческому решению воспитательных задач. Дис. ... докт. пед. наук. - Челябинск, 1992. - 403с.

ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Галиуллина Н.В., Левшина Н.И.

ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет», Магнитогорск, Россия

В последние годы значение имиджа в деловом общении в целом все более возрастает. Понятие имиджа очень широко. Под имиджем может пониматься имидж руководителя, имидж организации, компании, имидж товара, имидж политического деятеля, менеджера, работника сферы социального обслуживания, руководителя образовательных учреждений, педагога школ и детского сада.

Руководители образовательных учреждений – это люди, которые всегда на виду, и безупречное владение профессией – только первая ступень профессионализма, на втором месте стоит такое качество, как имидж.

Имидж – это специально конструируемый образ для потенциальных обучающихся и всех участников целостного образовательного процесса, который должен соответствовать их ожиданиям и потребностям [3]. Психологи неоднократно убеждались, что в восьми из десяти случаев, наше первоначальное впечатление о других людях складывается по их внешним данным. Внешность является важной, но не единственной составляющей имиджа. Есть еще внутренняя и процессуальная составляющие. Внешняя составляющая имеет множество качеств. Как говорят, «от носков до самой головы», т. е. от обуви до причёски, включая манеры, одежду, походку, жесты, мимику, голос. Внутренняя составляющая – это менталитет, т. е. образ мыслей, интеллект, профессионализм, интересы и многое из того, что относится к разуму и душе. Например, внутренняя составляющая имиджа для руководителя образовательного учреждения – это идеи. Руководитель без идей является как бы безликим. Он ничего не отстаивает, ни за что не борется, ни к чему не призывает. Разработка идей – это то, что делает руководителя, а то, как он отстаивает свои идеи, является процессуальной составляющей имиджа. Для руководителя образовательного учреждения процессуальной составляющей имиджа будет предпочитаемый им стиль ведения дел, заключения договоров, формируемая им политика образовательного учреждения. Внутренний имидж характеризуется взаимоотношением руководителя и персонала образовательного учреждения, точнее, восприятием руководителя работниками образовательного учреждения. Руководитель должен стремиться к формированию положительного образа у персонала, причем руководителю следует самому работать над созданием своего имиджа. В образовательном учреждении руководитель имеет возможность формировать свой имидж путем непосредственного взаимодействия со всеми сотрудниками образовательного учреждения.

Процесс создания имиджа многогранный и сложный. На впечатление влияет буквально каждая деталь. Здесь важно все: стиль одежды и внешний вид, стиль интерьера и аксессуары – даже эти составляющие говорят о предпочтениях их владельца и об уровне его успешности. Любой неверный шаг – и впечатление о

руководителем может повлиять на доверие к образовательному учреждению [1].

Следует также отметить тонкости в имидже руководителя: у него может быть безупречный внешний вид, но недостаточное знание делового этикета или преднамеренное его игнорирование с целью эпатажа. Отрицательный имидж, как известно, также привлекает внимание общественности, создает рейтинг, но такая стратегия в руководстве образовательного учреждения чаще всего только усиливает недоверие родителей учащихся к образовательному учреждению и его услугам. При прочих равных условиях положительный имидж руководителя образовательного учреждения будет являться ее конкурентным преимуществом.

Имидж – это грамотное управление впечатлением. Если говорить о руководителе образовательного учреждения, то его имидж складывается из таких составляющих, как безупречный внешний вид, деловой стиль одежды и деловой этикет. Каждая из этих составляющих должна находиться в гармонии с другими, и при наличии двух качеств отсутствие третьего недопустимо.

В имидже важно чувство меры. Кроме того, имидж может быть постоянным или ситуативным. Ситуативный зависит от той ситуации, в которой находится руководитель современного образовательного учреждения: деловая встреча, совещание, педсовет, презентация или корпоративная вечеринка. В неформальной обстановке можно дать себе слабину, но при этом соблюдать чувство меры [2].

При формировании имиджа подвергаются оценке такие профессионально важные качества, как гибкость, хозяйственность, информированность, умение принимать рациональные решения, находить выход из конфликтных ситуаций, быть компетентным в вопросах экономики, психологии, делопроизводства, маркетинга, быть методически грамотным. На формирование имиджа также его оказывает влияние, занимается ли руководитель самообразованием, повышением своего профессионального уровня, а также опыт работы с людьми.

Наибольшее влияние на формирование имиджа руководителя образовательного учреждения оказывают черты характера, качества деятельности и особенности взаимодействия с сотрудниками [4]. Работа руководителя образовательного учреждения в наши дни – это в первую очередь общение, коммуникации различного уровня и типа. В любом общении, очень большую роль играет впечатление, которое производят участники общения друг на друга. Должность обязывает никогда не забывать о том, что в любую минуту на руководителя может быть устремлено множество глаз. И именно он задает тон и создает дух коллектива, которым руководит.

Для формирования имиджа современного руководителя образовательного учреждения необходимо наличие и использование им специальных знаний, средств, методов, а также осознанной цели, связанной с задачами его профессиональной деятельности. Процесс подготовки руководителей должен строиться с учётом следующих принципов:

- учёт имеющегося опыта у руководителя к самоимиджмейкингу;
- оперативное реагирование на запросы образовательного учреждения и личностные потребности руководителя;
- реализация свободы выбора собственной стратегии обучения.

Анализ научно-педагогической литературы показал, что в практике обучения взрослых сегодня

используют различные технологии обучения: традиционная, интенсивного обучения, проектная, модульная, контекстная, активного обучения, коучинг и др. Несомненно, использование разнообразных технологий обучения в процессе подготовки руководителя к самоимиджмейкингу обеспечит его творческую активность и возможность самореализации. В то же время, Е.С. Заир-Бек, И.Я. Ланина, В. Оконь и др. подчеркивают, что чрезмерное увлечение различными технологиями обучения, как и их однообразие, рождает полудеятельность. Ученые предлагают различные критерии выбора технологий обучения: по целям, по направленности действия, по предметной среде, по этапам организации обучения и др. При выборе технологий необходимо учитывать, что технология обучения должна соответствовать цели и задачам, которые решаются на конкретном этапе подготовки руководителя к самоимиджмейкингу; методика использования разных технологий должна подчиняться принципу гибкости, суть которого заключается в подборе и импликации форм, методов и приемов конкретной технологии в зависимости от уровня подготовленности руководителя и учета его индивидуального стиля учения.

По мнению психологов, понятие опыт неразрывно связано с проведением тренинга, так как он является успешным методом обучения и изменения человека. Это связано с тем, что все переживания и поток опыта, порождаемые в группе, позволяют каждому участнику тренинга проанализировать и переоценить ограничивающие его установки и убеждения. В процессе тренинга участники могут смоделировать и апробировать различные умения и навыки, качества, которые в дальнейшем они могут перенести в обычную жизнь.

В науке и практике «тренинг» трактуется многозначно, в частности как: способ профессионального и личностного развития; способ перепрограммирования имеющейся у человека модели управления своим поведением и деятельностью; процесс создания новых функциональных образований, управляющих поведением; комплекс активных групповых методов преобразующего воздействия на личность; практика психолого-педагогического воздействия на личность, группу; многофункциональный метод преднамеренного изменения психологических феноменов человека, группы и т.д. В ходе тренинга при активной позиции есть возможность получить навыки практической работы. Тренинговые занятия позволяют слушателям не только получить нужные знания от преподавателя, но и обменяться собственным опытом. Участники тренинга могут интуитивно находить творческие и результативные приемы и технологии. Важно то, что тренинг – это один из специфических способов получения личностного опыта, поскольку он позволяет участникам сознательно пересмотреть сформированные ранее стереотипы и решать свои личностные проблемы, не имитируя общепринятые стандарты, а саморазвивая себя. В ходе тренинга происходит смена внутренних установок участников, пополняются их знания и появляется определённый опыт позитивного отношения к себе, к окружающим людям и к миру в целом.

В психолого-педагогической литературе представлены различные виды тренингов, в числе которых и тренинг самоимиджирования, отличительной характеристикой которого является то, что он включает в себя как составляющие различные виды тренингов (самопознания, самопроектирования, профессионально-личностного роста, коммуникативной

компетентности, эмоциональной компетентности и др.).

В современных условиях становится очевидно, что все большую роль в жизнедеятельности человека играют новые информационные технологии (НИТ). Научный прогресс, стремительное развитие рынка информационных технологий и их массовая доступность предоставляют руководителю возможность выйти на более высокий и качественный уровень по формированию своего позитивного профессионального имиджа у социально значимого окружения. Анализ НИТ показал, что для формирования имиджа руководителя наиболее эффективными могут быть «Web-технологии», в частности – технология «Web-портфолио».

Основными источниками информации о профессиональной деятельности современного руководителя образовательного учреждения являются СМИ, радио, телевидение, внутренние отчеты, конференции и т.д. В результате социально значимая для руководителя аудитория получает постепенную, но разрозненную по событиям и источникам информацию о нем, не способствующую формированию целостного образа – его профессионального имиджа. Где можно ознакомиться с его деятельностью с одного единого места – это электронное портфолио или web-портфолио, доступное в любой момент времени и с любого места (работа, дом и т.д.) в сети Интернет. При выборе образовательного учреждения родители смогут обратиться в глобальную сеть Интернет, запросить номер или адрес сайта учреждения и познакомиться с web-портфолио каждого руководителя. В результате пользователь web-портфолио получит полноценную информацию о профессиональной деятельности руководителя, которая накапливалась постепенно, совершенствовалась в течение ряда лет.

Web-портфолио руководителя – это персональный электронный раздел или сайт в сети Интернет, в котором фиксируются, накапливаются и оцениваются индивидуальные достижения и динамика профессионализма руководителя за определенный период времени в разнообразных видах деятельности, умения руководителя творчески решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения. При публикации своих материалов в СМИ, их представления на радио и телевидении руководитель может ссылаться на адрес своего web-портфолио в сети Интернет или сайта образовательного учреждения, что непосредственно повысит посещаемость и расширит круг пользователей его интернет-страницы. Web-портфолио руководителя осознается не только как способ зафиксировать профессиональные достижения, но и как импульс к самореализации и постоянному саморазвитию.

От того, каким увидят руководителя коллеги, руководители других образовательных учреждений, воспитанники, их родители, зависит от работы руководителя над собственным имиджем. Как показывают исследования, чем больше прилагается усилий в формировании собственного имиджа, тем ярче высвечиваются интеллектуальные, художественные и информационные характеристики личности. Имидж является результатом сознательной работы, особенно когда касается ситуаций, где имидж является частью профессионального успеха.

Список литературы

1. Аликперов И. Формирование имиджа образовательного учреждения: западный и российский варианты [Электронный ресурс] // Международные отношения в развитии социально-экономических процессов в странах СНГ: материалы междунар. науч. практ. конф. 14-15 июня 2001 г. Омск. - Омск, 2001. - URL: <http://www.prof.msu.ru/publ/omsk/53.htm> (12.01.07).

2. Джи Б. Имидж фирмы. Планирование, формирование, продвижение. - СПб.: Питер, 2000.

3. Курочкина, И.Н. Деловой этикет в дошкольном учреждении // И.Н. Курочкина // Дошкольное воспитание. - 2008. - № 12. - С. 85-100.

4. Томилова М.В. Модель имиджа организации // «Маркетинг», 1998, № 1.

5. Фадеева Е., Блинков Ю., Пронюшин А., Ивченко А., Смолякова А. Круглый стол: Управление репутацией компании через репутацию руководителя / Е. Фадеева, Ю. Блинков, А. Пронюшин, А. Ивченко, А. Смолякова // Пресс-служба. - 2008. - №4 - с.24.

ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ ДЕТСКОГО СООБЩЕСТВА В ДОУ

Москвитина Е.П., Яковлева Л.А.

*Магнитогорский государственный университет,
Магнитогорск, Россия*

Дошкольный возраст является благоприятным периодом для освоения разнообразных форм взаимодействия ребенка со сверстниками, что обеспечивает возможность достижения положительных результатов в развитии личности в условиях совместной деятельности. Взаимоотношения со сверстниками позволяют дошкольнику жить и действовать без вмешательства взрослых, а также предоставляют «экспериментальную площадку» для опробования себя, уточнения границ своих возможностей.

Именно совместное сотрудничество, творческое общение, взаимное доверие и уважение позволяют наполнить жизнь ребенка интересными делами, радостью от совместных побед, переживаниями в процессе выполнения общего дела, что, бесспорно, составляет бесценный социальный опыт, столь необходимый детям во взрослой жизни.

В дошкольном возрасте начинают складываться черты коллективности, общности в процессе совместного общения детей в разнообразных видах деятельности.

В дошкольной педагогике коллектив дошкольников принято обозначать как детское сообщество. Детское сообщество – это группа детского сада как социальная общность, объединяющая детей совместными целями, общей деятельностью и переживаниями [1].

Для детского сообщества характерны следующие признаки:

- организатор и руководитель детского сообщества: взрослый – педагог;
- коллективные связи в дошкольном возрасте еще неустойчивы, они только складываются, поэтому легко возникают в различных видах деятельности и также легко могут распасться;
- в детском сообществе преобладают личностные, а не деловые взаимоотношения, основанные на симпатии и ситуативном интересе к сверстнику;
- нет органов самоуправления, то есть действующего «актива», как, например, в коллективе школьников;
- в детском сообществе нет развитой системы межличностных и деловых отношений, общественного мнения.

Таким образом, можно констатировать слабую генерирующую функцию коллектива, когда им не вырабатываются собственные нормы и правила поведения. Эта функция находится преимущественно в руках воспитателя.

Детское сообщество является основной базой накопления детьми социального, нравственного, игрового, речевого опыта. В нем под руководством педагога ребенок приобретает опыт коллективного поведения, как в позициях подчинения, так и руководства. Это приводит к формированию таких социально ценных качеств личности, как гражданственность, гуманизм, инициативность, ответственность и др. В