

*Саудабаева Г.С.,
д.п.н., доцент
Казахский Национальный Педагогический
Университет им Абая*

*Баймолдаев Т.М.,
д.п.н., профессор
Казахский Национальный Педагогический
Университет им Абая*

*Кожан А.М.
Казахский Государственный Университет
им. Аль-Фараби*

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ИМИДЖЕЛОГИЯ

Ключевые слова: имидж, имиджология, имидж педагога, образ руководителя, имидж образовательного учреждения.

Любое межличностное общение неразрывно связано с восприятием партнера, т.е. созданием его образа в своем сознании. Этот образ с той или иной степенью точности соответствует истинному образу человека, отображает его выраженность в сознании другого человека. Каждый человек сознательно или неосознанно стремится повлиять на создание своего положительного образа в глазах другого человека. Очевидно, положительный образ имеет значение для работника любой сферы, где существует проблема общения и влияния людей друг на друга.

Развитие вариативности образования, реализация учащимися и их родителями права на выбор форм и содержания образования, расширение возможностей выбора учреждения образования, начиная с начальной школы, привели к закреплению понятия «имидж учреждения образования». Либерализация нормативно-правовой базы в сочетании с отходом от жесткой регламентации деятельности организации образования создает возможность повышения имиджа школы. Имидж школы и имидж директора, педагогического коллектива неразрывно связаны между собой. Для того, чтобы соответствовать современным требованиям к образовательной деятельности, руководитель педагогическим коллективом и каждый педагог должны быть не только профессионалами в выбранной сфере деятельности, но и должны стать специалистами в области социологии и психологии, ораторского искусства, педагогического менеджмента и маркетинга.

Значение создаваемого образа определяется, во-первых, публичным характером деятельности учителя, во-вторых, возрастом конкуренции, состязательности в образовательной сфере и, в-

третьих, диверсификацией образовательных услуг, вариативностью содержания образования.

Имидж (англ. image-образ) – это целенаправленно создаваемый или стихийно сложившийся образ, наделяющий данный объект (личность, организацию, страну и т.д.) дополнительными социальными и политическими ценностями, что способствует более эмоциональному его восприятию. Имидж человека – это представление о человеке, складывающееся на основе его внешнего облика, привычек, манере говорить, его менталитета, поступков и всей его жизнедеятельности. Имидж – это «облик, то есть та форма жизнепроявления человека, благодаря которой "на люди" выставляются сильнодействующие личностно-деловые характеристики» (В.М. Шепель).

Ясно, что имидж учащегося в представлении учителя не менее важен, чем имидж педагога в глазах школьника и его родителей. Устоявшийся имидж может как облегчить процесс преподавания и процесс учения, так и создавать дополнительные трудности в их протекании.

В степени устойчивости имиджа учителя важное значение имеет соответствие внешнего и внутреннего образов учителя. «Внутренний образ – это культура учителя, непосредственность и свобода, эмоциональность, игра воображения, изящество, путь постановки и решения проблем, асоциативное видение, неожиданные яркие ходы в сценарии урока, внутренний настрой на творчество, самообладание в условиях публичности и многие другие составляющие. Внешний образ – это особые формы выражения отношения к материалу, передача эмоционального отношения к действительности, умение самопрезентации, выведение учеников на игровой уровень, умелая постановка всего хода урока» (А.А. Калужный).

Имидж формируется на основе природы, естества или натуры человека. Он зависит не толь-

ко от личностных качеств и свойств человека, но и, что особенно важно, от их видения другими людьми. Отсюда и вытекают различия между натурой, естеством и имиджем. Последний, будучи связан с натурой, все-таки отчужден от нее, не всегда совпадает с нею. Подобное, относительно самостоятельное существование имиджа открывает дорогу для воздействия на него с помощью различных специальных влияний. С их помощью могут быть созданы более или менее искусственные конструкции, вбирающие сознательно выделяемые качества и свойства.

Имидж создается специфическим образом - посредством демонстрации, а также в результате специально организованного процесса – **имиджирования** (строительство, лепка имиджа). При этом определенные качества либо акцентируются (подчеркиваются, демонстрируются, представляются), либо затушевываются.

На имидж человека влияют сложившиеся стереотипы, с которыми необходимо считаться. Они представляют собой схематический, стандартизованный образ объектов и социальных явлений, имеют эмоциональную окраску и обладают большой устойчивостью. Они упрощают сложность, запутанность, непонятность мира, предвосхищают восприятие, закрепляют интересы. Одни из этих стереотипов имеют положительное значение в массовом сознании, другие - отрицательное. В отличие от имиджа, который имеет индивидуализирующий характер, стереотипы имеют интегрирующие свойства. Стереотипы готовят восприятие имиджа, корректируют его и создают феномен мгновенного узнавания. К примеру, пожилые люди воспринимаются как люди с ослабленной работоспособностью, как плохие работники.

Важная черта имиджа - управляемость. При отсутствии специально организованной работы, имидж складывается стихийно, поэтому срок его формирования достаточно длителен. Под влиянием целенаправленных воздействий период складывания имиджа может быть существенно сокращен до нескольких недель и даже дней.

Важным свойством имиджа является яркость, или оригинальность, которая обеспечивает мгновенное узнавание. Кроме того, имидж обладает такими свойствами, как упрощенность по сравнению с объектом, специфичность и уникальность, подвижность и изменчивость, идеализация и гипертрофия выделенных черт, существование в пространстве между желаемым и реальным, воображением и восприятием. Имидж не должен быть абстрактным, узким, а должен включать широкий круг характеристик, которые имеют как основные, так и вспомогательные черты, должен

быть обобщенным и опираться на свойственные всем характеристики.

Специально организованный процесс создания имиджа должен учитывать вышеприведенные характеристики. Очевидно, педагогическому коллективу необходимо вести целенаправленную работу по формированию как имиджа всего учреждения образования, так и его сотрудников-руководителей, педагогов, учащихся (студентов) и т.д.

Еще с древних времен сформировалось определенное представление о слагаемых образа политического лидера (правителя), своеобразный лидерский архетип. Среди качеств, дающих право на власть, было принято рассматривать физические свойства человека (силу, ловкость), духовные свойства (жизненный опыт, мудрость, интеллект, способность к магии), социальные характеристики человека (знатность, принадлежность к правящему сословию), результативность его правления (экономические успехи, военные победы и пр.). Таким образом, в любом случае главным компонентом имиджа человека выступала успешность его деятельности.

Подобный подход, а именно основанный на успешности деятельности, справедлив и для имиджа педагогического работника - для рядового учителя и для руководителя учреждения образования. Все многообразие качеств, составляющих имидж педагогического работника, можно сгруппировать в следующие блоки.

Поле жизнедеятельности: семейное положение, круг знакомых, отношение к религии, национальность, социальное положение и происхождение, материальное положение, увлечения и достижения.

Социопсихологические качества: интеллект, информированность, кругозор, опыт, воля, общительность, реакция на ситуацию, самооценка.

Языки: вербальные и невербальные характеристики, создающие внешний облик личности (речь, одежда, походка, осанка, мимика, пантомимика, жесты и т.п.).

Управленческие знания, умения и навыки.

Результативность деятельности.

Эти характеристики могут быть явно выраженными или скрытыми, ярко окрашенными или эмоционально невыразительными. Все они по-разному воспринимаются людьми, которые выступают в роли зрителей и слушателей. Но при умелом сочетании позволяют сформировать вполне убедительный и привлекательный имидж. Очевидно, при этом целесообразно проводить определенную работу по пропаганде создаваемого имиджа.

Самый важный показатель имиджа – результативность педагогической деятельности (успеш-

ность). Она зависит от обеспечения так называемого *принципа равновесия*, который заключается в соблюдении нижеследующих требований:

- обеспечить точную формулировку педагогических и управленческих целей, которые можно достичь;
- провести анализ ситуации и выделить условия, способствующие или препятствующие достижению поставленной цели;
- обеспечить обоснованный выбор тех условий, которые существенно сокращают потребное время и затраты энергии для достижения цели;
- выделить условия, которые препятствуют достижению цели, но которые невозможно изменить; решить задачу их преодоления с наименьшими затратами;
- при выявлении непреодолимых препятствий, выделять менее сложные цели и задачи, решение которых приближает к достижению основной цели;
- упорно двигаться к цели, соразмеряя значимость цели с затратами времени и сил со стороны всех участников образовательного процесса.

Управленческая культура людей, занятых в сфере образования, является частью их профессионально-педагогической культуры. Традиционное представление о профессионально-педагогической культуре связывалось, в основном, с выделением норм, правил педагогической деятельности, педагогической техники и мастерства. Психолого-педагогические исследования проблем педагогической культуры последних лет раскрывают ее в категориях педагогических ценностей, педагогических технологий и педагогического творчества. С указанной точки зрения *управленческую культуру руководителя школы* можно понимать как меру и способ творческой самореализации личности руководителя школы в разнообразных видах управленческой деятельности, направленной на освоение, передачу и создание ценностей и технологий в управлении школой. В таком случае компонентами управленческой культуры любого члена управления школой являются аксиологический (ценностный), технологический и личностно-творческий составляющие.

Аксиологический компонент управленческой культуры руководителя школы образован совокупностью управленческо-педагогических ценностей, имеющих значение и смысл в руководстве современной школой. В процессе управленческой деятельности руководитель школы усваивает новые теории и концепции управления, овладевает умениями и навыками. В зависимости от степени их приложения к практической дея-

тельности они оцениваются им как более или менее значимые. В качестве управленческо-педагогических ценностей выступают знания, идеи, концепции, имеющие в современных условиях большую значимость для эффективного управления. Ценности управления педагогическими системами многообразны, в качестве таковых могут выступать нижеследующие.

- *Ценности-цели*, раскрывающие значение и смысл целей управления образовательным процессом на разных уровнях иерархии (цели управления системой образования, цели управления школой, цели управления педагогическим и учебным коллективами, цели управления самовоспитанием и саморазвитием личности и т.д.). Личностное принятие таких целей, их признание и оценка делают ценности-цели своеобразными регуляторами управленческой деятельности.

- *Ценности-знания*, раскрывающие значение и смысл школоведческих знаний в сфере управления: знание методологических основ управления, педагогического менеджмента, знание особенностей работы с учащимися городских и сельских школ, знание критериев эффективности управления педагогическим процессом и др.

- *Ценности-отношения*, раскрывающие значимость взаимоотношений между участниками образовательного процесса, отношения к себе, к своей профессиональной деятельности, межличностных отношений в педагогическом и учебном коллективах, возможности их целенаправленного формирования и управления.

Технологический компонент управленческой культуры руководителя школы включает в себя способы и приемы управления педагогическим процессом. Технология внутришкольного управления предполагает решение специфических педагогических задач. Их решение основывается на умениях руководителя-менеджера в области педагогического анализа и планирования, организации, контроля и регулирования педагогического процесса. Уровень управленческой культуры руководителя школы зависит от уровня овладения приемами и способами решения указанных типов задач.

Личностно-творческий компонент управленческой культуры руководителя школы раскрывает управление педагогическими системами как творческий акт. При всей заданности, алгоритмичности управления деятельность руководителя школы является творческой. Осваивая ценности и технологии управления, руководитель-менеджер преобразовывает, интерпретирует их, что определяется как личностными особенностями руководителя, так и особенностями объекта управления. Становится очевидным, что управление педагогическими системами является сферой

приложения и реализации способностей личности. В управленческой деятельности руководитель любого ранга в школе самореализуется как личность, как руководитель, организатор и воспитатель.

Управление учебным заведением осуществляют директор школы и его заместители, функциональные обязанности, порядок назначения или избрания которых определяется Уставом общеобразовательной школы. Первостепенная роль в управлении образовательным процессом принадлежит директору школы, который, как правило, имеет опыт педагогической работы не менее трех лет, положительно зарекомендовал себя на учительской должности и обладает необходимыми организаторскими способностями.

Директор школы выполняет следующие функциональные обязанности:

- несет ответственность перед государством и обществом за соблюдение требований охраны прав детей, планирует и организует образовательный процесс, осуществляет контроль за его ходом и результатами, отвечает за качество и эффективность работы школы;

- представляет интересы школы в государственных и общественных органах;

- создает необходимые условия для организации внешкольной и внеклассной работы;

- проводит подбор заместителей директора, определяет их функциональные обязанности, осуществляет расстановку педагогических кадров с учетом мнения педагогического коллектива, учащихся и родителей (лиц, их заменяющих), назначает классных руководителей;

- принимает на работу и увольняет педагогический, административный, учебно-воспитательный и обслуживающий персонал школы;

- организует в установленном порядке рациональное использование выделяемых школе бюджетных ассигнований;

- по согласованию с советом школы устанавливает надбавки к заработной плате творчески работающим учителям;

Указанные функциональные обязанности директора школы существенно дополняются в Уставе школы в зависимости от типа школы, территориального расположения, состава учащихся и особенностей педагогического коллектива, сложившейся системы в работе с родителями и общественностью и т.д. В поле зрения директора школы находятся вопросы, связанные с деятельностью ученического самоуправления, профориентацией, работой с родителями и т.д. В пределах своей компетенции директор от имени школы заключает договоры и осуществляет другие действия, направленные на реализацию права

владения, пользования и распоряжения школьным имуществом.

Руководство отдельными направлениями работы в школе возлагается на заместителей директора. Это - заместители директора школы по учебной работе, по воспитательной работе, по научно-исследовательской работе, по профильным классам или по классам с углубленным изучением отдельных предметов, а также заместитель или помощник директора школы по хозяйственной части. Количество заместителей директора варьируется в зависимости от статуса школы, количества учащихся в ней, ведомственной принадлежности и т.п. факторов. В небольших государственных общеобразовательных школах предусматривается всего лишь один заместитель, а именно заместитель директора по учебно-воспитательной работе (завуч).

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

- отвечает за организацию образовательного процесса, за выполнение образовательных программ и государственных образовательных стандартов;

- осуществляет контроль качества знаний учащихся и их поведением;

- регулирует учебную нагрузку учителей и учащихся, составляет расписание занятий;

- руководит методической работой в школе, внедрением педагогических инноваций, стимулируют деятельность учителей по повышению педагогической культуры.

Обязанности заместителя директора школы определены в Уставе школы, где обосновывается, в свою очередь, распределение функциональных обязанностей между несколькими заместителями.

В тех школах, где предусмотрена должность *заместителя директора по воспитательной работе*, в круг его обязанностей входит:

- установление связей с учреждениями дополнительного образования – дворцами и домами детского творчества, другими клубами и станциями школьников, а также с различными детскими объединениями;

- работа с классными руководителями по совершенствованию содержания, форм и методов внеклассной воспитательной работы, оказание им методической помощи;

В последние годы в новых типах школ (в гимназиях, лицеях и т.д.) по решению совета школы вводятся должности заместителей директора школы по новым перспективным направлениям работы. К примеру, *заместитель директора по научной работе* устанавливает контакты с учеными, преподавателями вузов, научными центрами по организации научных исследований в

школах, привлекает их к педагогической работе в школе, помогает учителям своей школы включиться в опытно - экспериментальную работу и т.п. *Заместитель директора школы по коммерции* (завуч-координатор) устанавливает связи со спонсорами, определяет источники внебюджетного финансирования. В некоторых, как правило, больших или специализированных школах может быть введена должность *заместителя директора по социально-педагогической реабилитации*, который организует, контролирует и анализирует работу классов выравнивания, педагогической коррекции, адаптации.

Эффективность управленческой деятельности директора во многом зависит от целесообразности, четкости распределения прав и обязан-

ностей в административном аппарате школы. Добросовестное выполнение своих служебных обязанностей является выражением культуры управленческого труда руководящего звена школы.

Литература:

1. Портнов М.Л. Азбука школьного управления. - М., 1989.
2. Симонов В.П. Педагогический менеджмент: Ноу-хау в образовании. - М., 2009.
3. Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. - М., 1990.
4. Шепель В.М. Имиджелогия: Секреты личного обаяния. - Минск, 1997.