



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Организационно-педагогические основы формирования профессионального имиджа
руководителя образовательной организации**

Магистерская диссертация
по направлению: 44.04.01 Педагогическое образование
Профильная направленность: «Управление образованием»

Проверка на объем заимствований:
83,85 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
«25»_01_2019 г.
Зав. кафедрой (СПО)
_____ (Л.П. Алексеева)

Выполнила:
Студентка группы (ЗФ-309-169-2-1Срк)
Базовая Елена Сергеевна

Научный руководитель:
(Кожевникова С.Н., к.филол.н., доцент)

Челябинск, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1. Имидж и его роль в современной системе образования	
1.1. Основные функции имиджа.....	9
1.2. Структура имиджа руководителя образовательной организации	17
1.3. Управленческая роль имиджа в образовании	40
1.4. Выводы по 1 главе	51
Глава 2. Практическая работа по формированию имиджа руководителя образовательной организации	
2.1. Изучение проблемы формирования имиджа руководителя (на примере КГКП "Сарыкольский колледж агробизнеса и права" Управления образования акимата Костанайской области РК)	52
2.2. Программа по формированию имиджа руководителя образовательной организации	60
2.3. Выводы по 2 главе	76
Заключение	77
Список литературы	81
Приложения	86

Глава I. Имидж и его роль в современной системе образования.

1.1. Структура имиджа руководителя образовательной организации

В сфере образования можно выделить две группы руководителей. Одни достаточно легко находят общий язык со своими подчиненными и коллегами, их мнение уважают и ценят, они являются не только формальными, но и неформальными лидерами. Но есть и такие руководители, которые не отличаются привлекательностью среди коллег по работе и в общественных кругах. Из чего складывается профессиональная репутация руководителя образовательного учреждения?

Если обобщить многочисленные определения, можно дать трактовку понятия "репутация руководителя" как сложившееся в обществе мнение о достоинствах и недостатках какого-либо руководителя. При этом не стоит подменять понятие "репутация" понятием "имидж". В переводе с английского имидж - это образ, визуальная привлекательность личности. Имиджем руководителя называют комплекс его внешних и внутренних качеств, ставший достоянием общественности. От имиджа человека во многом зависит желание сотрудничать с ним или его организацией.

Высокую репутацию, как известно, приобрести трудно, на это уходят годы, а потерять ее можно мгновенно и порой из-за пустяка, например, не ответив вовремя на телефонный звонок или письмо, не послав факс, которого ждут.

По своему предназначению руководителю приходится много общаться с различными людьми, с подчиненными, создавать коллективы, мотивировать их, вести учет и контроль выполнения поручений, решать массу организационно-управленческих вопросов. Конечно, занимая столь ответственную должность, очень сложно учесть интересы всех своих подопечных, коллег, начальства, окружения. Но крайне важно, чтобы мнение

окружающих людей о руководителе было положительным. Ведь от репутации руководителя во многом зависят результаты деятельности организации: будут ли подчиненные, коллеги, начальство, клиенты прислушиваться к его мнению, доверять, уважать и подчиняться ему, а все это влияет на общий климат в коллективе, работоспособность и, в конце концов на главный показатель деятельности лидера образования - качество образования.

Вооруженный соответствующими умениями и средствами управленец может эффективно использовать человеческий потенциал организации для реализации выбранной стратегии, усилить сплоченность своей команды, использовать ее как мотивирующий фактор, направляющий сотрудников на достижение общих целей.

Классификация организационно-управленческих качеств
руководителя:

Таблица 1

Группы качеств

Содержание качеств

Ранги качеств

Удельный вес, %

Профессиональная компетентность

Знания и опыт: наличие профессиональных знаний и умений в сфере управления ОУ, знание работы на должности завуча, опыт педагогической и общественной деятельности.

1

27

Организаторские качества

Взаимоотношения с людьми: тяга к лидерству, умение контактировать с педагогами, учащимися, родителями, организовать

совместную педагогическую и воспитательную деятельность, личная привлекательность. 2

19

Деловые качества

Отношение к делу: умение стратегически мыслить, предприимчивость (тактика действий) и личная организованность.

3

18

Нравственные качества

Отношение к нравственности: духовные качества и культура поведения в обществе.

4

15

Работоспособность

Способность к продолжительной и напряженной творческой деятельности на руководящей должности в ОУ.

5

14

Политическая культура

Понимание интересов государства, колледжа, личности педагога, учащегося, родителя, умение считаться с разными точками зрения.

6

7

Чтобы эффективно осуществлять свои функции, современному управленцу необходимо овладеть определенными компонентами менеджерского мастерства: умение взаимодействовать с людьми разного уровня (учащиеся, педагоги, обслуживающий

персонал, родители, начальство, деловые круги); устанавливать деловые и творческие отношения с коллегами; использовать устную и письменную речь для воздействия на окружающих и достижения взаимопонимания; воспринимать, усваивать и использовать информацию и т.д.

В связи с этим более подробно рассмотрим профессиональную компетентность руководителя ОУ как блок качеств, которому эксперты присвоили первый ранг и наибольшую значимость. Это понятие включает пять групп качеств: управленческую компетентность, педагогическую компетентность, научную компетентность, экономическую компетентность, правовую компетентность.

Модель профессиональной компетентности руководителя:

Таблица 2

Структура групп качеств профессиональной компетентности

Ранги качеств

Удельный вес, %

Управленческая компетентность: наличие профессиональных знаний и опыта в сфере управления в колледже и, в частности, методической службой, организации коллективной учебно-воспитательной, методической и научной работы.

1

26,9

Научная компетентность: наличие знаний в соответствующих отраслях науки, способность к организации и проведению научных исследований, опыт самостоятельной научно-исследовательской работы.

2

22,5

Педагогическая компетентность: наличие педагогических знаний и умений, опыт педагогической деятельности в колледже.

3

22,5

Экономическая компетентность: наличие экономических знаний, умение пользоваться экономическими методами руководства, способность и опыт зарабатывания средств в условиях колледжа.

4

15,7

Правовая компетентность: знание хозяйственного, трудового, административного и других видов права, нормативно-правовых основ функционирования и развития системы образования, умение использовать эти знания в условиях колледжа.

5

12,7

Следует обратить внимание еще на один аспект - профессиональное и моральное право руководить людьми. Первое обеспечивается, прежде всего, компетентностью, а также деловитостью, организаторскими способностями и работоспособностью, а второе - нравственными качествами и политической культурой руководителя.

Стиль работы руководителя - это психологические особенности взаимодействия руководителя с подчиненными.

Авторитарный стиль связан с чрезмерным преувеличением роли руководителя. Руководитель обычно сам решает все вопросы, не учитывает мнение других. Для этого стиля руководства характерна чрезмерная требовательность к подчиненным без учета деловых и личных качеств подчиненных, без учета реальных условий. Авторитарный стиль подавляет их инициативу и самостоятельность. Руководство осуществляется не методами разъяснения и убеждения, а методами принуждения, заставляя подчиненных работать на износ. Для руководителя-автократа характерно жесткое

обращение с подчиненными в виде приказа, распоряжения. Тон речи категоричный, не терпящий возражений. Твердо верит, что отрицательные эмоции лучше стимулируют работу, и поэтому редко хвалит подчиненных, а больше ругает. Умеет четко планировать свою деятельность и того же требует от подчиненных. Обладает формальным авторитетом.

Либеральный стиль характеризуется тем, что руководитель не имеет четкой системы требований к подчиненным, поэтому старается не вмешиваться в их работу, не требует ответственности за невыполнение задач исполнителями, пускает работу на самотек. Часто этот стиль называют попустительским. Тон речи руководителя-либерала часто нерешительный, а иногда просто ласковый, заискивающий. Из-за того, что он старается ограничить время своих контактов с подчиненными, речь торопливая, сбивчивая. В связи с тем, что руководитель-либерал не имеет четкого плана работы, он действует "по интуиции", на авось. В процессе выполнения должностных обязанностей он безынициативен, стремится уйти от любой ответственности. Не выступает с открытой критикой. Не обладает достаточным авторитетом, чтобы оказывать заметное влияние на работу подчиненных.

Демократический стиль характеризуется привлечением подчиненных к обсуждению и подготовке решений по основным направлениям деятельности коллектива, взаимным распределением прав и обязанностей, развитием самостоятельности подчиненных при выполнении принятых решений и расширением взаимного контроля. Характер речи спокойный, приветливый, дружеский. При формулировке требований к подчиненным основной упор на сознание, на сотрудничество. Советуется с подчиненными и учитывает их мнение. Много внимания уделяет положительной мотивации подчиненных за фактические достижения. Часто является как формальным, так и неформальным лидером коллектива. Сам проявляет инициативу и

приветствует ее у подчиненных. Стимулирует творческий рост и помогает планировать карьеру своих сотрудников.

Высокая репутация руководителя требует индивидуального стиля руководства. Он базируется на демократическом стиле, является динамичным. Превращается в острых ситуациях в авторитарный, а по отношению к творческим личностям высокой квалификации выступает как либеральный. Данный стиль руководства может считаться оптимальным стилем.

При оценке индивидуального стиля руководства особое значение придается способности руководителя находить общий язык, добиваться взаимопонимания с пожилыми и молодыми людьми, с мужчинами и женщинами, с работниками разных профессий, с людьми разного образования, семейного положения, темперамента, квалификации; ценится также умение руководителя убедить людей, вдохновить на выполнение даже неприятных поручений, увлечь их за собой, помочь им заменить привычный образ действий на новый, более рациональный, более эффективный, помочь вступить им в контакт. Важность формирования эффективного индивидуального стиля руководства объясняется тем, что он способен активно содействовать сплочению коллектива, превращению его в единое целое.

На формирование репутации руководителя сильное влияние оказывает культура его общения с людьми, которая выражается в нормах профессиональной этики.

Большое значение авторитета руководителя его умение правильно, просто, с учетом индивидуальности и при этом выразительно, эмоционально, четко и кратко. Хорошо, если руководитель пользуется шуткой, но шутка не должна быть обидной. Обидный, насмешливый тон должен быть исключен из манеры разговора.

Если руководитель негромко и спокойно, придает его весомость и деловой В разговоре не следует перейти на "ты". со стороны руководителя

плохое впечатление. помнить, что обращение на "ты" и получает формальное обращаться на "ты". на "ты" в иной может выражать близость, сердечность но в некоторых ситуациях обращение молодого к пожилому подчиненному) не должен допускать например, похлопывать по плечу, дергать за излишне жестиковать и Необходимо быть внимательным и терпеливым. если подчиненный с необоснованной просьбой, не следует прямо говорить, например, его желание Это вызовет обиду, и подчиненный в раз к руководителю не даже и с хорошим, для дела Нужно спокойное это лучший реагировать на нереальную

Руководитель уметь не только но и, что не менее уметь слушать. также умение подчиненного на разговор. человек - всегда объект для он не дает возможности понять себя.

как никому очень важно о своем здоровье, вести правильный жизни, который занятие физической правильное питание, закаливание и многое Здоровый образ будет оказывать влияние на человека, силы для и повышать настроение, ему захочется с окружающими, что в скажется и на мнении о нем.

Образ жизни - составляющая в формировании руководителя, которая не только самоорганизацию но и семейное благополучие.

ни для кого не все начинается с в собственном доме. каждому человеку стремится к созданию и благоприятной атмосферы в стараться понять друга в трудную достаточно уделять детям, чаще семейные праздники, помогут сплотить

Немаловажной особенностью может быть черта характера. привлекать людей, и удерживать внимание и благодаря этому успех - это Однако существует и точка зрения, что почти в человеке можно определенные качества. относится в том и к способностям создать имидж.

Естественно, одной харизмы для успеха, - разумно и активно самому руководителю, самому себе знающего, авторитетного и главы организации.

составляющая имиджа - самопрезентация. Это подавать себя, знания, умения с стороны. Для необходимо обладать способностями, как рефлексивность, самообладание. замечено, что тише, неотчетливей свое имя при знакомстве, больше у него неполноценности. Если представляет себя и громко - это об уверенности, твердости и его серьезных

Самое чтобы имидж не только внутренним руководителя, но и подходил к целям его равно как и к компании, был для самых слоев населения.

характеризует не только вид, но и голос, как он "звучит". заинтересовать, озадачить - это руководитель уметь "одним Вне зависимости от статуса, респираторных и привычки. Главный "эффективного" голоса - внутренний настрой. всегда "слышат" "видят" жесты. Не договориться? Надо свой голос на в нескольких вариантах, на родственниках.

Любое начинается с кабинета Об искусстве создания в помещении уже позаботились китайцы, изобрели такое как фэн-шуй.

В случае помещение кабинета должно квадратную или форму не менее ко метров. Сидеть лицом к двери. верили, что, лицом на восток, вы динамичны и изобретательны. А расположение стола в направлении наполнит владельца новыми идеями.

Если необходимо подчеркнуть приходов посетителей и максимальное удобство с каждым пришедшим в тогда идеальное - светлое, открытое наполненное "воздухом".

Так в кабинете Вы много огромную роль в играют ваши Лучшее освещение в - естественное. Локальное освещение письменного сосредотачивает внимание и движению мыслей в русле. Прямой на столе

острее, - мягче. Специалисты рассеянный. Прямой дает резко рабочую зону. это сильнее внимание, но быстрее к усталости.

освещение кабинета быть максимально чтобы не напрягались Зона переговоров своего особого освещения.

разговоры следует при холодном который излучают лампы, - общение носить более характер. Напротив, свет расслабляет и завести нить в область душевного, ни к не обязывающего, но зачастую, очень приятного.

Очень выбор стиля. начальника вовсе не вызывать ассоциаций с роскошью, солидностью и хотя тенденции именно этих в само понятие всегда присутствовала и в и в зарубежных проектах.

эксперты утверждают, сегодня все популярность завоевывает хай-тек. Здесь используются стекло и Хай-тек, если финансы, выбирают уверенные в собственных руководители, предпочитающие легкие столы со столешницами массиву дерева.

По-прежнему в классика. Часто она ассоциируется с Большой стол, кресло, приземистые, тяжеловесные шкафы, с классической точностью. дизайн навевает о вечных ценностях.

А кабинет можно ... небрежным. Нарочитая в оформлении рабочего становится специально стилистическим решением Таковы, например, "творческих личностей". под маской беспорядка или непритязательности читается хозяина помещения, имидж.

Сегодня любой представительской публичной деятельности наличие положительного Так как всегда на виду, он заботиться о своем Это требование экономики. В современном педагог должен конкурентоспособным. Зачастую, остается невостребованным неправильно спроецированного в сознание окружающих. недостаточно быть профессионалом высокого Профессиональный имидж необходимым условием профессиональной деятельности.

Имидж - стереотип образа в представлении учащихся, социального окружения. [с. 30].

представителей разных различаются функциями, они выполняют, наиболее сильно на создаваемый образ, а профессиональными требованиями к уникальными для из них.

имидж педагога следующие функции:

- обеспечение высокого обучения и воспитания;
- развитие творческой учащихся, повышение и престижа профессии повышение общественной этой профессии;
- нравственная - формирование ученика, проявляющееся в к окружающим людям, к предметному миру, к ценностям, формирование качеств учащихся;

Визуальная - формирование внешнего впечатления, культуры внешности.

В структуре профессионала, предложенной Митиной, выделены процессуальный и внутренний составляющая включает жесты, тембр и голоса, костюм, походку.

Внешний вид безусловно, может рабочее или настроение на уроке, или препятствовать облегчая или педагогическое общение.

Профессиональная по мнению Л.М. раскрывается через составляющую имиджа, конкретизируется такими общения, как пластичность, выразительность и богатый учитель, приемами вербального и проявления чувств и их применяющий..." , способен урок", сделать экспрессивным, при к естественному общению с. 47].

Внутренняя - это внутренний человек, представление о духовном и интеллектуальном интересах, ценностях, личность в целом. А.Г. считает, что частями имиджа являются:

1. Визуальная привлекательность - гамма костюма, выполненный макияж, стрижка или и т.д.
2. - искусство речи, то ее гибкость, выразительность,
3. Невербальный - приятные манеры, мимика, поза.
4. Пространство жизнедеятельности - рабочего места, машины, ручка, и т.д.
5. Образ жизни - с окружающими, родственниками, принципы, достоинства, характер, качества
6. Привлекательность в окружающих. "Совсем не чтобы люди любили, просто вы им нравиться" [22, с.

В предложенном А.А. выдвигаются определенные к каждому из компонентов педагога.

Внешний облик человеку привлечь к внимание, создать образ, показать не только симпатичным но и прекрасным учителем.

Педагог своим внешним должен располагать к учащимся и взрослых. В должны гармонично богатый внутренний любовь к детям и о них. Внешний преподавателя, безусловно, создать рабочее нерабочее настроение на способствовать или взаимопониманию, облегчая затрудняя педагогическое учитель не станет одеждой свою он будет демонстрировать ум, профессиональные и способности. Следует помнить, что учатся у взрослых и, прежде всего, у учителя правильно В манере одеваться одно из главных красиво выглядеть - проявлять уважение к людям.

Внешний в первую очередь, быть опрятным. внимание необходимо прическе, макияжу и Волосы должны всегда чистыми, а аккуратной - не лохматой, выбивающихся прядей. должен быть в цветовой гамме, избегать ярких Руки должны ухоженными, ногти не ни в коем случае не облупленный лак, ярких оттенков.

В одежде необходимо сочетать тенденции со своим внешним соблюдая такое быть одетым модно - признак вкуса, отставать же от недопустимо, т. Е. надо по моде, но ближе к стилю.

- это основа учителя. Она следующие качества: в себе и самообладание, и психологическая гибкость, а авторитет. Классический - это стиль, временем, но с включением элементов. Например, классического стиля четкие, а порой и формы, но не остаются внимания модные и нюансы покроя, ткани новых и актуальных цветовых учителя несет психологическую нагрузку:

1. чисто и со вкусом учитель воспитывает же качества в учениках.
2. Одежда может отвлекать во время урока, процесс обучения.
3. облегающая, чрезмерно и короткая, а также одежда может в головах учеников фантазии и переживания осмысления и запоминания материала. То есть, одетый учитель породить очень педагогических проблем, придется решать не день.

Говоря об одежде, надо остановиться на Деловой стиль отсутствие бижутерии, а используются украшения, то из благородных металлов серебро, платина) и камней. Идеальным считается наличие (на руке висящих на цепочке) и обручального кольца.

Если необходимость в серьгах, то должны быть не висячими. Свисающие будут двигаться в движениям головы, будет отвлекать от

содержания урока. То же можно сказать и о браслетах, и многочисленных Их нужно исключить, т. К. не согласуются с деловым

К можно также и очки. Очки быть точно к чертам лица и не отвлекать от мимики и глаз. Оправа быть тонкой. должны быть так, чтобы не сдвигались при головы, не сползали и нигде не жали. В случае вам постоянно их поправлять, отвлекает учащихся, да и учителя.

Инструментом воздействия на учеников лицо учителя. "инструментом" надо в совершенстве владеть, очень точно им Люди специально не обычно не осознают своего лица. это с тем, мимические мышцы мало нервных и их слабые импульсы научиться воспринимать. наше лицо в спокойном состоянии, мышцы расслаблены и принимает иногда неуместное в конкретной общения (например, уголки губ и принимает недовольное обиженное выражение).

В стандартных общения предполагаются выражения лиц у участников. Психологи такие стандартные лиц масками. значение маски высоко. С одной ее наличие позволяет не вовлекаться в конкретную общения, сохраняя энергию.

учителя должно доброжелательно - заинтересованным. У выражение лица должно создавать что он ждет и общения именно с Такое выражение создает установку, что происходит на самом у учителю и важно, а значит быть интересно и ученикам.

Вербальные и средства общения важными составляющими - что и как мы умеем ли словом человека на себя, жесты, мимику и мы используем, как мы стоим и ходим. улучшения своего учителю необходимо внимание и на умение себя окружающим в выгодном свете. должны быть как по стилю так и по актуальности.

Стоит отметить, восприятие информации на менее объемно визуальное, поэтому должны быть не длинными и с паузами. каждым уроком

следует продумывать речь, чтобы звучала более и понятно, но, не менее, нельзя и импровизационный момент, которому урок для учащихся интересным и захватывающим. должен также стилем неформального с учащимися, чтобы их доверие.

Голос имеет огромное он является средством, может возвысить речи, но нередко средством снижения значимости. Типичные начинающих учителей - тихий или громкий голос. голос не позволяет создавать ритм речи, ее мелодику. должен содействовать педагога. Работа техникой речи сыграть положительную в профессиональном становлении специалиста и повышении в деятельности педагога со

Не забывать о невербальном (мимика, жесты, взгляд, походка, Невербальное поведение - язык подсознания. исторически предшествовало речи, а значит контролируется интеллектом. Но не повод пускаться на самотек. Невербальное - это проявление (как личной, и национальной).

компонент общения существенную роль в взаимодействия учителя с поскольку известно, различные средства общения оказываются в случаях более чем слова. место в системе общения учителя система жестов.

отмечает Е.А. жестикуляция педагога для учеников из индикаторов его к ним. Жест свойством "тайное явным", о чем должен всегда Большую роль играют в обеспечении учащихся, являющегося условием эффективного Также в использовании важна и такая как активизация познавательных процессов. могут иллюстрировать учителя, с их помощью осуществляться активизация восприятия, памяти, мышления. Важно что поясняющая с детьми способствует усвоению информации.

Доказано, что 35 % человек получает словесном (вербальном) и 65 % - при невербальном.

Внутреннее образа профессии - "Я" считается из составляющих педагогического поскольку умение и располагать к себе людей является качеством в профессиональном

Не менее чтобы имидж не с внутренними установками соответствовал его и взглядам. Создавая образ, мы тем и самовоспитываемся. Деятельность гранью перехода внутреннего во внешнее - Чаще всего - непохожесть, внешнее экспрессия, умение свою неповторимую делать ее оригинальной в составляющей педагогического (от цели и до отбора содержания, способов и приемов их а также в стиле в эмоциональной реакции на колледжаьников, в на уроках.

образ - это учителя, непосредственность и обаяние, эмоциональность, воображения, изящество, постановки и решения ассоциативное видение, яркие ходы в урока, внутренний на творчество, самообладание в публичности и многие составляющие.

Внешний образ - особые формы отношения к материалу, эмоционального отношения к умение самопрезентации, учеников на игровой умелая постановка хода урока.

Таким образом, не на существенные различия в компонентов имиджа разных авторов, выявить некоторые компоненты: внешний ораторское искусство, стиль, внутренний педагога, а также качества личности

Но особое в формировании имиджа образовательного учреждения имидж первого , от которого во многом принятие важных а также то, будет воспринято учреждение общественностью. руководителей образовательных мы чаще всего в средствах массовой и именно от них большую часть о функционировании колледжа и, ассоциируем с ними деятельность образовательного Таким образом, руководителя является из основных факторов имиджа образовательного

Имидж - это совокупность качеств, которые ассоциируют с определённой личностью.

руководителя может позитивным, негативным и (завуалированным).

любого образовательного как правило, к созданию позитивного имиджа, но известны когда индивидуум идет на создание скандального образа.

Такой как правило, политическим, общественным а также представителям реже он свойственен образовательных учреждений, как в данном родители задумаются, ли отдавать своих в это образовательное учреждение которого негативный имидж.

Таким образом, имидж руководителя учреждения чаще только усиливает родителей к образовательному или к его При прочих условиях положительный имидж руководителя образовательного будет являться ее преимуществом.

Можно следующие составляющие имиджа руководителя образовательного

1. персональные характеристики: психофизиологические особенности, тип личности, стиль принятия и т.д.;
2. социальные статус руководителя учреждения, который не только статус, с официально занимаемой но также и с происхождением, состоянием и т.д. Со тесно связаны ролевого поведения. социальные характеристики связь руководителя с социальными группами: с интересы которых он с теми, которые его и являются а также с теми, являются его и открытыми врагами. принадлежность в значительной определяет нормы и которых придерживается
3. миссия руководителя: рода конституция, стратегическое видение Личная миссия определяет то положение, в он находится в данный

и то, чего он достиг в будущем. миссия руководителя важным моментом в миссии и целей учреждения;

4. ценностные руководителя: наиболее предположения, принимаемые образовательного учреждения и воздействие на организационную образовательного учреждения.

из групп характеристик свой вклад в имиджа руководителя и в степени поддается конструированию. Так что персональные различаются от индивида к и многие из них невозможно изменить. в связи с тем, общение руководителя и опосредуется СМИ, часть нежелательных качеств всячески сглаживается или не попадает на глаза общественности.

из немногих характеристик, в телевизионную эпоху вес, является лидера. Восприятие вида является существенным при впечатлении об индивиде. это восприятие положительным, то вся информация будет на этот так "скелет", независимо от будет она положительное или воздействие. Главное, основа уже "первое впечатление - самое яркое".

российского населения определении симпатий и внешность руководителя, наиболее важна.

качества, существенные имиджа руководителя учреждения, - социальные Они связаны с вокруг образовательного Руководитель, ориентируясь на целевую аудиторию, стараться в то же время поддержкой как большего количества как имеющих отношения к образовательному или услуге , так и связанных с косвенным образом. Он чутко улавливать их Данный факт влияет на имидж учреждения, так еще с советских общественность воспринимает как орган, права граждан. наряду с другими влияет на формирование имиджа и руководителя, и учреждения в целом.

Также стоит внимание на такую социальную характеристику, семейное положение образовательного учреждения. К в нашей стране на 70 лет семейные всячески подавлялись, и им не особого значения.

Следующая составляющая - это личная руководителя. Руководитель учреждения может либо не иметь миссии, он может не понимать назначения

Миссия организации, по Томпсона и Стрикланда, на вопрос: "В чем наша деятельность, и мы будем заниматься?". касается руководителя учреждения, то, он не будет осознавать, в смысл его он никогда не сможет положительный имидж

В. определяет миссию "способ выделения конкурентов". Это важный момент создания имиджа так как свойственно запоминать особенное и уникальное. миссия руководителя - как правило, идея или идей, которые он реализовать в своей и которые в совокупности миссию образовательного

Ярким может служить компании "Форд": людям дешевого которая переключается с идеей Генри "Снабдить каждого дешевым автомобилем". способствовало созданию имиджа Форда в общественности, как предпринимателя и помогло превратить крошечную в гигантскую отрасль, американское общество.

Еще важной составляющей являются ценностные руководителя. Базовые и ценностные ориентации образовательного учреждения, оказывают влияние на культуру. Руководитель привести культуру учреждения в соответствие со нормами и ценностями. процесс, происходящий образовательного учреждения, "внутренний" имидж который рассматривается Что касается ценностных ориентаций на имидж руководителя, то следует отметить национальной культуры. У культур существуют разные критерии имиджа. Например, в культуре ценятся

качества как умение действовать в собственных интересах, же культуре присущи качества как приверженность организации, работать в команде и в компании. Если, критериям американской руководителем может молодой человек, в числе и женщина, то в это практически так как имидж руководителя связан с его возрастом.

предложить следующую оценки влияния характеристик на формирование руководителя современного учреждения.

каждое образовательное исходя из сложившейся во внешней и внутренней методом экспертной выделяет по каждой характеристик те факторы, оказывают воздействие на образ руководителя образовательного учреждения. этого определяется (или несоответствие) имиджа руководителя факторам, которые выделены. Отмечаются и отрицательные качества существующего образа Затем необходимо какие из отмеченных поддаются изменению, а изменить невозможно.

По результатам анализа можно рекомендации по дальнейшему имиджа руководителя.

Группы влияющие на создание руководителя современного учреждения:

Таблица 3.

Желаемые (положительные)

Нежелательные (отрицательные)

Высокий рост

Поставленная речь

Умение одеваться

вкус в выборе

Социальные характеристики

Холост

благотворительностью

Национализм

Личная руководителя

миссии

Отсутствие миссии

Ориентация на

выгода

ориентации руководителя

Честность

Алчность

Доверие к

Подозрительность

характеристики поддаются

- ориентация на будущее, миссии, слова-паразиты, вкус, национализм

Характеристики, не поддаются изменению:

- рост, честность, подозрительность

Факторы, положительно на имидж руководителя, практически невозможно необходимо постоянно чтобы они не отрицательно влиять на лидера. А те факторы, поддаются изменению, всяческой поддержки.

С факторами, отрицательно влияют на руководителя образовательного но поддающиеся изменению бороться. Это сделать, если работать над и привлекать внешних. Самого пристального при формировании требуют факторы, невозможно изменить лидеру, но их можно с помощью PR-технологий. если у человека рост, его показывать по телевидению, снизу, или в от высоких людей [8, с.

Управленческая роль в образовании

Как упоминалось выше, руководителя можно на "внутренний" и "внешний". Имидж характеризуется руководителя и персонала учреждения, точнее, руководителя работниками учреждения. Сотрудники учреждения, как хотят видеть в своего руководителя и попечителя, готового им в трудную минуту. внутреннего имиджа не только для работы самой но и для формирования ее имиджа, так сотрудники передают личное восприятие во внешнюю среду.

имидж - это руководителя современного учреждения внешней то есть обществом в и теми группами интересы которых влияние на деятельность извне.

"Внешний" в свою очередь, разделить на "общий имидж (восприятие руководителя обществом, не имеет непосредственного к данной организации) и на внешний" имидж руководителя представителями делового окружения родителями, конкурентами, партнерами). Очень чтобы внешний руководителя соответствовал дел внутри учреждения, не противоречил положению ее дел. отметить, что имидж руководителя отличатся от его имиджа. Многие присущие руководителям учреждения, не становятся общественности и их можно только при в образовательное учреждение и со всеми организационными Очень часто сотрудники, нанимающиеся на в подчинение конкретного под воздействием созданного средствами информации, испытывают разочарование при с ним в работе. и "внешний" имидж организации являются факторами.

Концепция руководителя концентрирует на функциях имиджа и механизмах формирования [16, с. 23].

Главная функция - приведение действий в соответствие с ожиданиями Эта функция из простейшего требования действий человека

окружающих. То есть, однозначнее интерпретируются человека, чем их объяснить, тем степень понимания и, положительной оценки действий.

Имидж в большинстве обладает также функцией. Чаще эта функция в таких образовательных где стремление походить на руководителя стать хорошим для развития функция следует из предыдущих, и заключается в том, что задает нормы в группе (образовательного Если нормы большинством членов учреждения, то это предпосылкой для коллектива, снижения конфликтных ситуаций и, следствие, формирования климата в образовательном

У имиджа существуют внешние по отношению к учреждению функции, как функции и позиционирования образовательного во внешней среде.

Имидж - мнение, содержащее а оценка формирует действовать - психологическую Получается, что, над имиджем, управляя впечатлением о руководитель формирует у коллег, клиентов установку в отношении которая может как на благо учреждения, так и

установкой может например, намерение эффективные отношения, уважать, больше быть открытым, исполнительным. Или стремиться к конфронтации, быть менее подозрительным, плести и проч.

имидж позитивный, означает положительную то результаты деятельности, проектов будут успешными. Если негативный, понятно, это отрицательно на результаты деятельности.

Таким имидж руководителя в своих сотрудников повлиять на образовательное в экономическом смысле.

создания имиджа, впечатлением, формирования имиджа - весьма и сложный. Подчеркнем, в имидже и впечатлении мелочей.

выстраивание имиджа - и искусство одновременно. все - как одет,

что его внешний окружающим, как руководитель, какова прическа, как он с какой силой руку, что на его лице, осанка, как он может позволить подойти к подчиненному, фразой он приветствует как смотрит им в как звучит голос, как он деловую беседу, произносит комплименты и чем он заканчивает разговор, умеет ли по телефону и насколько он с этикетом электронной и многое-многое другое. имидж руководителя - целая структура, из отдельных деталей.

рассмотреть их по отдельности.

1. Внешний вид

Профессиональная деятельность в сфере предполагает нормам делового Этикет - правила установленные нормы в какой-либо социальной своеобразные инструкции по стилю, манерам, принято, а что что одобряется в среде или учреждении, а что -

Поэтому утверждать, что только личное каждого, как он на работе, как его внешность. важность приобретает выстраивание и поддержание имиджа с учетом культуры образовательного Важно учитывать, внешний вид - это своеобразная карточка. Ведь говорит без По тому, как персонал, каковы сотрудников, родители и их судят обо образовательном учреждении - ее респектабельности, устойчивости и Навязывать не нужно. Необходимо а лучше в виде стандарта раз и договориться, как одеваться и оформлять в образовательном учреждении, всего, безусловно, стиль. Такой поможет избежать и конфликтов.

2. Дома в офисе

Нередки случаи, начальник вмешивается в жизнь подчиненных в время (например, звонок домой с "срочно обсудить вопрос"). И здесь вопрос о том, это правомерно, если такие нередки.

Руководителю важно в виду, что - это еще не жизнь подчиненного. И более разнообразной, насыщенной будет жизнь сотрудника, он будет

эффективнее на. Если же у сотрудника кроме работы например, семьи, увлечений, то это профессионального руководителя - сигнал. Это означать, что в такого подчиненного какие-то дефициты, узкая картина какие-то психологические

Именно учитывая, что сотрудники работают по часам, эффективные учреждения берут на ответственность за внерабочую персонала - организуют для сотрудников, с семьями, устраивают для детей, культурный вакуум, или награждая в театр, кино, на устраивают корпоративные соревнования или фитнес-центр, решают вопросы на работе - в приезжает химчистка, из агентства недвижимости и

Если звонит подчиненному и предлагает обсудить вопрос - это тон и пренебрежение сотрудника, отказ в уважении. Это и о том, что руководитель неэффективен. ситуация возможна в случае крайней форсмажора.

3. На совещании

Стиль поведения на зависит от личности лица, корпоративной и культуры проведения

Золотое критики: критиковать причем не личность, ее. Важно беречь сотрудника: унижить легко, а что всего, униженный - даже если правильно критиковали, но всех, - будет и малоэффективен. Протест, агрессивность, уход в попытка искать - зачем такие подчиненного нужны руководителю современного учреждения?

Напротив, беседа о путях вопроса, конструктивный спокойный обмен - вот что управленческий эффект.

А вот наоборот, важно всех и за малейшие. Подкрепление успешного - это стимул дальнейших трудовых. Похвала никогда не лишней. Дать знак, что труд и успехи - очень важно. высказанное в виде при всех -

"психологический хлеб" подчиненного. Часто экономят на добрых. Это грубая ошибка.

4. На вечеринке

Казалось отдых есть даже для начальника. Но это не так. Для образовательного учреждения вечеринка - это часть работы, на ней имеет подчиняться некоторым и продумывать каждую начиная от места мероприятия и заканчивая своего ухода.

Пить в меру - это причем не только начальников. Где вечеринку - зависит от культуры и степени образовательного учреждения. лучше активно, а не в застоля.

Уходить лучше других и незаметно. люди вздохнут. Ведь каким бы не был руководитель, равно все понимают, "кто в хозяин, кто платит" и всегда (осознанно или око начальника, с.32].

Управление имиджем

С тех пор, у человека зарождается чувство "Я" и воспринимать другого подобного себе, и вопросы: как я в глазах другого. Что он обо думает? Как Сравнительно рано в человечества появились и специализирующиеся на деятельности, сегодня называется мыслителям прошлого особенная чувствительность к механизмам общественных специфическое социальное. Они обращали не только на то, представляет собой какова его каким он был в и должен быть в но и на то, какое он производит на других и какую роль это впечатление в жизни. Пример к тому, что называется имиджмейкерством -- к сыну" Честерфилда. по существу, одно из пособий по имиджу. Превосходные идеи по личностного имиджа найти у Ф.Бэкона, Б. Грасиана, Н.Макиавелли и у других философов и

Аврелию принадлежат слова: доверяется своей и пренебрегает мнением о тот - жесток. проявлять свои свойства по слову не только пред но и пред людьми. нас самих нашей собственной ради же других наша не должна но должна возрастать. и добрая слава - различные вещи. для тебя, а для ближнего".

Это - образец имиджевого достаточно редко в истории человеческой В словах Августина серьезная проблема, с трудом решается и в время, - "быть казаться".

По "государю нет обладать всеми добродетелями, но есть необходимость выглядеть ими". Обладать добродетелями и неуклонно им вредно, тогда выглядеть обладающим - полезно. Иначе надо являться в людей сострадательным, слову, милостивым, благочестивым - и быть в самом деле, но надо сохранить проявить и противоположные если это необходимо. Макиавелли считать первым имиджа.

Для теоретического и разрешения проблемы имеют значение социальной установки, мнения, имплицитной личности, социальной атрибуции и др.

Есть и более теории, которые непосредственное применение в Одной из них теория управления Э.Гоффмана, второй - социальной и межличностной

Управление путем впечатления - это идеи о том, люди намеренно себя таким чтобы у других нужное о них Для этого специальные стратегии и существуют многочисленные

Вполне естественно что личность в эмоциях, желаниях, т.е. в том, называют внутренним Но существует и другая зрения, согласно знание человека о есть ни что как отражение других. Личность определяется поведением в "на публике". представляет собой то, чего достигает во взаимодействии с людьми, чем- то что ему лишь выразить. В с этой теорией

в личности великого образовательного учреждения то, что он работниками образовательного

Другой П.Снайдер, развивая Гоффмана, утверждает, есть две людей: с низким самомониторинга и с высоким Первая категория самомониторинг) - это обращающие внимание на которое они вторая (низкий обращает внимание на себя, свое состояние. Они своими убеждениями; прямолинейные люди, имеют тенденцию то, что

Людам с уровнем мониторинга лучше понять, вести себя, нравиться другим Имеет место шкалы самомониторинга с показателями умения держать себя в Это пример концепции управления Э.Гоффмана. подобия, или базируется на стремлении к когнитивному равновесию, из следует, что должен нравиться кто разделяет убеждения.

Смысл положительной состоит в том, те люди, которые к нам положительно, как более Отсюда стратегия: завоевать симпатию лица, следует о нем хорошо.

Компетентность является привлекательной особенно если облечена в человеческую внешности, физическая имеет более значение, чем в отношениях между и женщинами.

Теория и имиджа по-новому вопрос о том, качествами должны люди (руководители, бизнесмены, артисты). Не давно этот решался у нас путем. Официально-бюрократически задан перечень советского человека, надо соответствовать.

Следовательно, в демократическом проблема решается Исходная точка оценки - реально люди со своими ценностями, мнениями и Во всех социальных следует ориентироваться качествами, поступками и деятельности, то есть услугами и другими на этих реальных Именно люди "потребителями" профессиональных,

лидерских, менеджерских и человеческих качеств людей. Они принимают или предложения, опираясь на собственные оценки, прежде всего знать и уважать. таким образом, звеном демократического контроля.

Почти общепринято, "имиджмейкер дает не подлинный образ а его имидж, все темные Так ли это? существуют разные в том числе и одно упоминание об которых способно любой имидж. имиджа не учит ни ни обману. Всего и так слишком в мире. Задача в - научиться представлять разные объекты какими они на самом деле". по себе это трудно. Трудности остро почувствовал и выразил поэт: сердцу высказать Другому как тебя?... Мысль есть ложь". В числе и искренность не приниматься с доверием. делами можно на себя ненависть также, как и

Имидж - "управление впечатлением". В нужно, чтобы воспринимали объект учреждение) адекватно. Но есть немало трудностей. Дело в что никто не каким образовательное является "на деле". И теория здесь мало практически, потому, образ (отражение) сопоставить с предметом. функциональным будет принцип - принцип В имиджевой практике показать, чем полезно образовательное людям с соответствующими или проблемами, каких слоев выражает данное учреждение, в чем данного руководителя образовательного учреждения и ее

Медицинское правило навреди!" полностью и в практической психологии же, в разных ситуациях человек произвести разные Нельзя даже сказать, что в случаев люди произвести благоприятное на других. Они понравиться одним, от себя других, третьих, подчинить четвертых, кому-то (втереться) в доверие. Во этих эпизодах в создания имиджа разные стороны и принимаются во внимание других людей - субъектов имиджа. образом, имидж - символ, за которым сложнейшая и непривычная человеческих отношений в политике и повседневной Теоретическое и практическое этой проблемы повысило бы уровень политической и бытовой [10, с. 44].

1.4 . Выводы по I главе

Таким директору современного учреждения нужно помнить, что его должности - не его авторитета руководителя. Поэтому, привлекательнее для и учащихся его и профессиональные данные, он авторитетнее для как личность, больше он получит как руководитель учреждения. Каждому чтобы люди о нем хорошо. этого есть пути: стараться "хорошим" и не пускать на

процесс формирования о себе. Нужна связь о том, воспринимают люди в данный момент, в деле внешний речь, манеры, решения, действия и

2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ИМИДЖА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Изучение проблемы имиджа руководителя
(КГКП "Сарыкольский агробизнеса и права" образования акимата
области РК)

Решение пы повышения престижа деятельности руководителя й
организации и выявления факторов, щих на создание позитивного имиджа
руководителя, потребовало ия специального исследования. суть состояла в
чтобы на основании целевой информации сравнительный анализ двух

групп руководителей КГКП колледж агробизнеса и Управления образования Костанайской области РК об их имидже и педагогов об руководителях этого .

значимость проведенной работы заключается в то что по результатам персонального имиджа можно выявить слабые стороны в "первых лиц" и меры по их корректировке. выявление сильных может улучшить и формирование положительного руководителя и образовательного в целом.

В работе было о исследование имиджа КГКП "Сарыкольский агробизнеса и права": заместители директора методических объединений.

Данные заинтересованы в формировании и позитивного личного стараются сформировать о благоприятное мнение.

Соответственно, образовательного учреждения является создание имиджа руководителей, повышает престиж , оценку общественности и партнеров.

изучения проблемы проведены анкетный и интервью.

В участвовали 4 руководителя и 15 колледжа. Результаты позволили сопоставить педагогов о руководителе с руководителями о самих и получить весьма и полезные сведения.

Какие данные оказались интересными и для разработки рекомендаций в помощь колледжа по созданию позитивного имиджа?

Во-первых, данные свидетельствовали о что руководители проявляют склонность к самооценки себя профессиональных управл Так, более педагогов считают колледжа посредственными Однако только руководителей признали своей недостаточной в области профессионального

Во-вторых, педагогам предложено назвать, личностными и деловыми обладают их руководители. вопрос был и руководителям.

о руководителе колледжа

Руководители о себе

Педагоги о

1. подчиненных

обо мне мнения как о руководителе

-

У меня хороший руководитель,

не надо -

33,7%

2. Некоторые считают хорошим

руководителем - %

Не могу сказать о ничего

определенного - %

3. Коллеги считают посредственным

-

3,8%

Наш - руководитель посредственный - %

4. Педагоги что им не повезло с - 11,1%

очень не повезло с - 3,7%

5. ответить - 2,7% ответить

- 11,7%

По результатам дальнейшего руководителя колледжа завышенную самооценку по всем названных в своем лично-деловом Исключение составила оценка ими качество как По их мнению, им не хватает Но большинство педагогов своих руководителей эрудированными по сравнению с как они самих себя,

В-третьих, вызвало расхождение м руководителей колледжа и по двум важнейшим показателям - "справедливость" и . Так, 78,9% колледжа признали "справедливыми, и 50,7% -

Преподаватели оказались мнения: только педагогов назвали руководителей "справедливыми" и - "благородными".

что характер общения во многом успешность деятельности ого коллектива. оценивают состояние в колледже руководители и

руководителя и подчиненных Таблица 5 часто
руководители и педагоги общаются с другом?

1. Постоянно
2. По необходимости
3. Очень
4. не общаются

Руководители

75%

0%

0%

Педагоги

30%

1,2%

0%

Личностно-деловые качества колледжа

6

Качества

Руководители о (+)

Педагоги о (+)

Руководители о (-)

Педагоги о (-)

Профессионализм

42.2%

2.7%

Общительность

75%

2.7%

8.7%

78.9%

30.7% 0%

Эрудиция

41.6%

2.8%

12.5%

Культура

61.1%

2.6%

26.2%

50.7%

26.5%

0%

преодолевать трудности

80.5%

57.5%

12.5%

Как свидетельствует руководители колледжа в раза превышают представление о постоянных с педагогами. Так, по директора и замов, постоянно общаются с - 75%, и только педагогов заявили о постоянных контактах со руководителем. Если во внимание, что - компактное учреждение, а является местом сбора педагогов, то предположить, что колледжа больше в своих кабинетах и уделяют времени в народ".

исследование выявило точку" в организации образования: человековедческая многих руководителей не соответствует современным о чем свидетельствуют упреки педагогов в руководителей колледжа в решениях, в низкой речи, в неумелом с детьми и взрослыми, неизбежно отрицательно на имидже руководителей .

На что обратить особое Если негативную своим личностноделовым руководители колледжа в среднем в пределах более 2%, то выразили свое об

их личностно-деловых качествах в свете в пределах То есть разница во руководителях колледжа и их очень значительна. словами, руководители или не знают о существенных недостатках личностного, так и жанра, или "номенклатурную" самоуверенность.

Об актуальности проблемы общения" в колледже данные опроса по "руководитель - друг, - авторитет". Так, опрошенных руководителей считают, что часто советуется с по вопросам, не связанным с Однако подобного придерживаются 21,2% Кроме того, педагогов утверждают, не имеют желания по каким-либо вопросам с ми колледжа. Однако руководители колледжа, по опросу, склонны в отношении дружеского к себе педагогов, о свидетельствуют следующие 99,9% руководителей считают, что время от времени к ним по вопросам, не с работой. Этой зрения противоречат опроса: 47,5% утверждают, что у нет желания с руководителями колледжа по не относящимся к их профессиональной В этой связи обратить внимание на факт: в колледже в менеджменте формула " - подчиненный" имеет в формальное значение, как в любом учреждении общение директора реализуется по "руководитель - коллега". почему в колледж социуме решающее имеют не субординационные, а и дружеские отношения директором колледжа и Такой стиль руководителей колледжа продуктивен и в общении с Как утверждал "Народ можно к послушанию, но нельзя к знанию".

Только в двух - актуальность владения технологиями и значение обаяния - руководители и педагоги продемонстрировали самооценку. Обе респондентов дали одинаковый процент в имидже руководителей : 45% педагогов видеть руководителя, технологией личного и 47,2% руководителей полагают, что владеют технологией обаяния. Конечно, этого явно для управленческой руководителей колледжа. обаяние - мощный деловой

репутации и его профессионального а потому желательно, большая часть
ного коллектива симпатию к своим

Результаты исследования выявили и тревожный показатель,
значительный разрыв желаемым и действительным в компетентности
руководителей . В этой связи иметь в виду, в образовательном учреждении,
работают интеллигентные постоянно озабоченные профессиональным
уровнем и выразительностью, руководители для педагогов и является
"лицом" их . Вот почему важно руководителю помнить: престиж должности
- не гарантия авторитета как а потому чем для педагогов и его личностные
тем авторитетнее он них как

Почему так ? Так, 65% полагают, что колледжа должен
технологией упреждения и конфликтов, но только руководителей колледжа
что они этой технологией. образом, значительная руководителей
педагогического нуждается в квалифицированной подготовке.

один примечательный это отношение к возможному уходу
колледжа. Безразличными к директора колледжа с оказалось 11% Сожалеть
будут об 61% руководителей и педагогов. Это о привязанности педагогов к
своим руководителям, о самих руководителей к коллективам. Однако
обратить внимание на что если к педагогов, которых не уход их руководителя
со должности, прибавить тех педагогов, не будут сожалеть о факте, то
многим следует значительно усилий по завоеванию и симпатий у своих

Таблица 7

Внешний руководителя

о себе

Педагоги о руководителе

Положительно

82.2%

Некоторым не нравится

12.6%

Не внимание

2.3%

14.2%

Затрудняются

0.5%

Исследование подтвердило, современный руководитель должен уметь к себе людей, определять цели, пути их достижения. В связи актуализируется профессиональной подготовки колледжа как управленцев, владеющих в порядке набором технологий и обладающих привлекательным имиджем. имеет особое в формате образовательного Руководитель колледжа - Учитель для и для учащихся. почему так значит в профессиональной руководителя образовательного притяжение к нему со тех, с кем он и общается, как к личности. Руководитель должен уметь людям доброжелательностью, доверие, заряжать и учащихся оптимизмом, примером соблюдения образа жизни.

Программа по формированию руководителя образовательного

КГКП "Сарыкольский агробизнеса и права" образования акимата области начинается с года. С освоением и залежных земель, подготовки квалифицированных в п. Урицкий в 1966 был открыт Кустанайского сельскохозяйственного Заведующим филиала назначен Никулин Михайлович. На тот в техникуме имелось отделения: зоотехническое и Занятия проходили в здании на 3 аудитории.

В 1975 году, Постановления Совета Казахской ССР, сельскохозяйственный был реорганизован в совхоз-техникум. Директором - Ермолаев Михаил ч, его заместителем - Каирбек Акимович.

В 1981 был принят в новый 3-этажный в это же время открыто агрономическое

В 1985 построено новое на 150 мест С года по 1991год Урицким совхозом - -Ожередов Иван именно в этот по инициативе заместителя по учебной работе Каирбека Акимовича в г. первым в Республике специальность "Правоведение". работу при оказывали преподаватели специальности: Никулин Майсак Н.К., Т.Ж.

С 1991г. по руководит работой совхоза-техникума Шевцов Иванович.

В результате присоединения учебных заведений, по Главы администрации области № 162, в году - "СПТУ-22" и совхоза-техникума", образовалось учебное заведение - сельскохозяйственный колледж", из двух отделений и "Профессиональная школа"), которого назначается - Каирбек Акимович. В время данное заведение готовит на "Колледж" специалистов: агрономов, зоотехников, на отделении "Профессиональная рабочие кадры: поваров, трактористов-ма газосварщиков. В 1994 на отделении колледжа новая специальность сельского хозяйства" "техник-механик").

С 1998 Урицкий сельскохозяйственный переименовывается в КГКП колледж агробизнеса и

В 2005г. КГКП колледж агробизнеса и переименовывается в КГКП колледж агробизнеса и Департамента образования области акимата области".

В 2008 г. КГКП колледж агробизнеса и Департамента образования области акимата области" переименовывается в "Сарыкольский колледж и права" Управления акимата Костанайской

В с уходом на заслуженный Бекпасова К.А., колледжа назначается, приказа ГУ "Управление акимата Костанайской Вандышев Анатолий

С 2013 г. назнача новый директор Асанова Бакытгуль - ранее работавшая бухгалтером Сарыкольского агробизнеса и права.

С 2015 директором колледжа кандидат юридических Искандиров Владислав

На день директором "Сарыкольский колледж и права" Управления акимата Костанайской является Кенжегарин Ахметбекович.

За годы колледжа подготовлена плеяда специалистов. колледжа - известные в и области люди.

Колледж всегда своими директорами. из директоров внес посильную лепту, был не равнодушен к су колледжа и жил жизнью.

В настоящий момент оснащен соответствующей нормам материально-технической в колледже имеются для учебных мастерские, лаборатории, и компьютерные кабинеты. оснащен необходимой техникой, подключен к Интернет, имеется внутренний портал ко и единая локальная

Для массовых мероприятий направления используются: зал, Музей библиотека, оснащенная льной техникой. проживания иногородних имеется благоустроенное

За последние годы, правильному стратегическому бюджета колледжа, улучшена материально-техническая Оборудованы Центр тренажерный зал, п выборочный текущий учебного корпуса и ы общежития, отремонтированы кабины.

В оптимизации управления процессом в колледже система видеонаблюдения; создаются благоприятные для проведения занятий: обновляются инвентарь, мебель, полы в классах. в 2012 году 1 этажа озеленен. отражающими основную о колледже и его оформлены рекреационные .

С года в колледже внедрена Система мента качества к образовательному процессу. В году Сертификат был подтвержден центром качества.

процесса управления образования в колледже на следующей модели: - менеджмент и процессов - выпускник.

качеством реализуется на взаимосвязанных уровнях:

- * стратегическом: с социальными партнерами по социального заказа и нормативно-правовой базы;
- * тактическом: работа корпуса по разработке развития и обеспечению контроля;
- * оперативном: наряду с руководителями, в реализацию функций

Администрация требования потребителей в качестве приоритетной колледжа.

Ежегодно взаимодействует с социальными района и области по направлениям:

- * прогнозирование в специалистах;
- * требований потребителей, требований к выпускников;
- * учебно-производственной, технологической, летней и преддипломной учащихся колледжа;
- * установление отношений с организациями, выпускников колледжа;
- * выпускников;
- * сбор по трудоустройству для его анализа.

Колледжем по с социальными партнерами базы практики и договоры по условиям практики.

договоров постоянно в связи с расширением колледжа.

Для эффективного качеством предоставляемых необходимо принимать во как материальные, и человеческие ресурсы.

Современная система внедрение инновационных и методов обучения все более требования к личности и альной компетентности

Общая преподавателей колледжа 64 а. Среди них - с высшей категорией, с , "отличники образования преподаватели с почетными В этом году магистра получают 19 Еще 11 человек на втором курсе

Система колледжем представлена: и коллегиальными органами. В а колледжа: директор, заведующие отделениями, бухгалтер.

С целью повышения образовательных услуг в работы колледжа "Информационно-аналитическая система образовательным колледжа".

Ежег преподаватели принимают и занимают места в конкурсах мастерства международного, областного, городского

С целью структуры, форм и управления, развития колледжем ежегодно ряд мероприятий. педагогического коллектива на реализацию ключевых эффективности образовательной обозначенных в долгосрочной развития образования до года.

В настоящее колледж готовит по 10 специальностям:

- * правоведение;
- *
- * и аудит по отраслям;
- * экономист по учету и анализу;
- * механизация хозяйства;
- * - механик;
- * агрономия;
- * агроном;
- * фермерское * фермер. учащихся из года в остается стабильным в 600 студентов. В году

520 очной формы и 67 студентов заочного из принципов системы качества в образовании принцип постоянного образовательного процесса с результатов мониторинга.

Общая успеваемость по по итогам сдачи экзаменов составляет %, качественная оценка показывает 76,5 %.

В 2016 120 выпускников колледжа участие в процедуре оценки образования, охват постоянно составляет Общая успеваемость по квалификационного 2015-2018 года составила %, качественная успеваемость - %, средняя оценка - 86 знаний наших подтверждается и

результатами у в Олимпиадах. Так, в году в Олимпиаде среди студентов ТиПО студентки 2 заняли ГранПри и 2 соответственно.

Среди большого показателей качества системы основным является подготовленность а комплексным показателем их в теории педагогических признаются учебные в той или предметной области.

Колледж стремится к улучшению своей для достижения качества предоставляемых направлений учебно-методической осуществляется через пяти предметно-цикловых целенаправленная работа по и внедрению в процесс современных педагогических По итогам работы определенной технологией серия открытых и проблемных семинаров.

Преподавателями специальных колледжа широко технологии ИКТ. целенаправленно, на протяжении лет, работает реализацией методической "Повышение качества будущих специалистов на использования технологий в условиях Система научно-методической в колледже направлена на профессиональных компетенций Каждый педагог над методической результатом которой публикации в научно - журналах или методического пособия.

в 2017 году колледжа приняли в 4 международных, 5 республиканских, 3 научно-практических конференциях. колледжа сотрудничают со республиканского, областного и уровня. Колледж коллективным членом академии образования И. Алтынсарина. В сотрудничества осуществляется педагогического наследия педагога. роль в этом поисковая деятельность музея колледжа и коллектива преподавателей и

деятельность "Научного учащихся". В рамках НОУ студенты принимают участие в научно-практических конференций и областных и городских научных проектов.

под руководством принимают активное участие в профессиональных конкурсах.

Одной из эффективных форм является проведение предметно-цикловых комиссий. В декады проводятся: уроки, мастер-олимпиады по предметам, диспуты, фестивали.

В сложилась определенная воспитательная работа, на формирование компетентной, трудолюбивой личности, к профессиональному, интеллектуальному и творчеству; гражданина и Республики Казахстан, чувством ответственности за страну.

Организована Студенческое самоуправление. самоуправления колледжа и групп являются проведения коллективных дел, воспитательных акций милосердия, молодежных форумов, спортивных соревнований.

В практики и производственного используются различные и массовые формы воспитательной работы, в числе индивидуальные этического характера, с выпускниками и потенциальными профессиональные конкурсы и выставки.

По итогам практик проводятся и конкурсы профессионального мастерства "Лучший года", "Мастер обучения", фестиваль идей выпускников лучшего урока".

Колледж постоянно над решением трудоустройства выпускников: с городским Центром населения, активно в рамках республиканской системы содействия выпускников.

В соотношении показатели занятости выпускников (с поступивших в ВУЗы и распределившихся), т.е. показатель трудоустройства в целом по колледжу % от общего числа колледжа востребованы на труда. Руководители районов особенно в трудоустройстве молодых. Информация от отделов (благодарственные письма) о достаточном качестве наших выпускников.

образом, качество - это прежде качество составных всей образовательной и ее субъектов, в том и системы управления.

Столь категория, как образования, обязывает феномен новой управления в образовании, должны усвоить и и преподаватели, и обучающиеся.

Работа созданием имиджа начинаться с постановки Часто основная человека, принявшего о совершенствовании своего сводится к решению зачем ему нужно. Цель может состоять в влияния на подчиненных, имиджа вверенного подразделения или успеха на определенных В зависимости от цели решение о методах имиджа.

В мире распространена работы с агентствами отдельными специалистами - Если цель глобальна, возможно в такое агентство. достижения локальной можно обойтись средствами. В образовательной России и Казахстане работы с агентствами не популярна и только развиваться. Более обращение к частнопрактикующим Однако, при такого специалиста ошибки. В настоящее создается множество подготавливающих так имиджмейкеров. Большинство этих курсов не являются. Обычно на таких курсах к основам косметологии этикета. При важности этих курсы не дают представления об имидже и имидже руководителя в Внимание уделяется внешней стороне Опыт показывает, объявления о наборе на имиджмейкеров часто обычные косметические пытаюсь таким увеличить свою и привлечь новых агентов. Возможно, фирмы специально новое для слово с целью интереса к ним. таких курсов стать хорошим по продаже косметических но он еще не является имиджмейкером. Однако, что для локальной цели конкретного руководителя и консультации выпускника курсов.

Если принимает решение о что будет работу по совершенствованию имиджа самостоятельно, означает, что он выделить составные процесса создания после чего к специалистам по каждой

составляющей. Вероятно, подход может максимальный эффект. В выделения составляющих важно избежать чрезмерной детализации. помнить о конечной и четко представлять результат. Только процесс формирования "по частям" принести реальную важной задачей начавшего работу по своего имиджа, вопрос адекватной существующего положения. Ни человек по определению не в оценить себя Для того получить необходимую рекомендуется использовать путей.

В очередь человек четко сформулировать себя свою т.е. понять, он представляет сам Несмотря на очевидность факта, многие в том числе и об этом даже не Многие из них что у них не времени на подобные Однако, если решил изменить имидж, он должен что именно он изменить, какие и слабые стороны он на момент принятия решения. Естественно, оценка будет но иной она и не быть. Самооценку оформить в письменном так как человека о себе быть довольно а письменная форма требует использования слов. Возможно табличной формы, следующего содержания:

Таблица 8.

Пример используемой при самооценки.

которыми я обладаю в момент

Качества, я хотел бы обладать

Способы достижения (кратко)

Форма таблицы быть и иной, содержать оценку по какой-либо шкале. затруднениях в самооценке обратиться к психологу. человек не может сформулировать свое о самом себе важно, совпадет ли с мнением окружающих), то он испытывать трудности и в процессе формирования

Следующим этапом конструктивное использование Для того, обратиться к другим с высказать критические требуется некоторое Многие предпочитают не себя подобной Однако она для достижения цели. Желательно для этой людей, которые заинтересованы. Следует им желание изменить аспект самопрезентации и помощи и совета. следует попросить быть конкретным и обратить внимание на в свой адрес. комплименты заставляют в искренности мотивов. эффективными оказываются те с которыми человек согласен, и которые подтверждение из других окружающие подвергают умение человека себя совершенно Например, если постоянно просят только что человеком, будучи не в разобрав его тем самым критикуют один из его способа Если одна непреднамеренно говорит "Мне больше когда у тебя волосы", она задействует обратную Таким образом, критические высказывания тоже подлежат в целях организации по совершенствованию имиджа. сознательно провоцировать на такие высказывания, "Как, по-вашему, не ли быстро я говорю?", полагаешь, мне снова отрастить и т.д. При следует поощрять быть искренними.

критические замечания из рук типа что..." не бывают Анализируя такие следует понять, мотивы стоят за и стоит ли их принимать во Однако в отдельных и на такие замечания обратить внимание.

Руководитель провести анкетирование своих сотрудников. не должна быть посвящена его Вопросы должны осторожно сформулированы того, чтобы отвечали искренне. разместить вопросы, отношению к личности и методам руководства, других, например, улучшению качества При

составлении анкеты также воспользоваться помощью. Возможно использование экспертной оценки, которой приведен. Однако, при этой методике специалиста необходима. не может использовать ее так как в случае ответы далеки от действительности если это высшего уровня).

образом, руководитель определить для цель создания а при возможности и результат ("идеальный и исходную базу т.е. образ, в настоящий момент. этого процесс имиджа разбивается на части, и определяются достижения цели и примерные сроки по из составляющих).

Особое значение в создания имиджа планирование. Значение в жизни любого стремящегося к достижению подчеркивается в работах всех авторов. рационально составленного достижение любой цели, в том и желаемого имиджа, невозможно. Рекомендуется выделять определенное например, несколько в определенный день только для процесса планирования. подход существенно время и делает более эффективной. по совершенствованию имиджа быть включены в работы наряду с делами. В зависимости от цели этими могут быть по совершенствованию внешнего (например, посещение косметолога, визажиста), действия, направленные на психологической составляющей (посещение психолога, на курсах, изучение языка и т.д.). список мероприятий практически невозможно, зависят от поставленной. Если какое-либо по совершенствованию имиджа исключительно ради (потому что делают все), не будет способствовать желаемого результата. действие, предпринимаемое (человеком, без занятым), должно определенной цели и абсолютно сознательно.

имиджа не является личности человека. процесс не может из одного человека другого. Поэтому руководителя важно основ психологии того, чтобы в состоянии оценить особенности собственной и грамотно использовать сильные и слабые. Понимание особенностей может помочь причины существования исходного имиджа. собственных достоинств и (для выполнения работы, так практически не существует и недостатков "вообще",

за соблюдения норм является значительным каждого руководителя. знание является правильного применения и избегания ситуаций, с проявлением недостатков. только это может способствовать впечатления, производимого на окружающих, которое, и является имиджем. С стороны, знание позволяет руководителю оценивать действия и формировать их отношение к

1. Важной руководителя, начавшего по формированию своего является вопрос оценки существующего. Ни один человек по не в состоянии оценить объективно. Для чтобы получить информацию, рекомендуется несколько путей.

В очередь, человек четко сформулировать себя свою т.е. понять, он представляет сам. Несмотря на очевидность факта, многие в том числе и об этом даже не. Многие из них что у них не времени на подобные. Однако, если решил изменить имидж, он должен что именно он изменить, какие и слабые стороны он на момент принятия решения. Естественно, оценка будет но иной она и не быть. Самооценку оформить в письменном так как человека о себе быть довольно а письменная форма требует использования слов. Форма может быть и например, содержать качеств по какой-либо. При затруднениях в желательно обратиться к. Если человек не четко сформулировать представление о самом (не важно, ли оно с мнением то он будет испытывать и в дальнейшем процессе имиджа.

2. должен обладать:

- обаянием: оно способствует успеху в деятельности руководителя;
- характеристиками-коммуникабельность, эмпатичность к сопереживанию), рефлексивность (понять другого), воздействовать словом);
- техникой (умение подать с стороны свои умения, опыт).

3. Руководителю необходимо общечеловеческий этический следовать этикету человека, который нормы обращения, знакомства; деловые культуру делового внешний облик, поведения.

4. должен соблюдать эмоциональной нейтральности к относиться ко всем равно, выдержанно, зависимости от личных и антипатий. В любой необходимо опираться на корректного поведения

5. руководителю необходимо к демонстрации лидерского как составляющей имиджа. Для необходимо или быть лидером, казаться им, определённую стратегию От репутации руководителя во зависят результаты организации: будут ли коллеги, начальство к его мнению, уважать и подчиняться а всё это на общий климат в работоспособность. Нужно самоуважение, не подкреплённое окружающих, подобно пузырю, яркому но пустому внутри, к тому же рано поздно лопается.

2.3. по второй главе

Современный колледжа по итогам исследования может представлен так:

Это профессионал, общительный человек, работник. Но общаются с колледжа педагоги в по необходимости.

искусством значительное руководителей колледжа не Что особенно - 50% респондентов не желания советоваться с по вопросам, не связанным с что свидетельствует о в педагогических коллективах отношениях с руководителями .

Результаты исследования необходимость проведения систематической работы по помощи руководителям по формированию привлекательного о чем свидетельствуют социологического опроса.

современного образовательного нужно всегда что престиж должности - не гарантия авторитета как Поэтому, чем для педагогов и его личностные и данные, тем он для них личность, тем он получит признания руководитель образовательного

Заключение

управление образовательной , как специфического социума, немислимо привлекательного облика кто по должностному этим занимается. образовательной организации публичным деятелем, как в своей он постоянно вступает в с пятью социальными учащимися, педагогами, персоналом, родителями и руководством. Кроме ему необходимо связь с общественностью региона. Поэтому современной образовательной необходимо быть и авторитетной личностью. названными характеристиками и их весомость имеет значение для общественного статуса образовательного учреждения. что без социального признания колледжа не может образовательное учреждение. одно из существенных определения профессиональной руководителя колледжа управленца.

Рост на рынке образовательных давно уже руководство образовательных задумываться о том, они воспринимаются Руководители понимают, правила игры на рынке ужесточились и их во многом влияет на образовательного учреждения.

Понимая многие руководители настоятельнее проявляют к своему имиджу, личностному инструментарию, с которого они утвердиться в социальной формировать доверительные с детьми, родителями и в колледже персоналом. В итоге, это обрести профессиональную и личный авторитет , с. 32].

В нашей работе основные вопросы, проблемы формирования руководителя.

1. Рассмотрен руководителя. Имидж, - инструмент достижения целей организации. являются цели, основные стороны организации и ориентированные на Преимущества позитивного очевидны. Однако

известность не появляется собой и не существует по себе. Она целенаправленной систематической

2. место имиджа современной образовательной , его структура и к формированию.

имидж руководителя - совокупность определённых которые ассоциируются с личности. Позитивный руководителя является составляющей имиджа учреждения в целом, значимой при коммуникаций в сфере деятельности (с образовательными - конкурентами, партнерами и управления). Формирование руководителя связано с им функций администратора, специалиста, общественного и проявляющимися при их личностными качествами.

3. функции и основные корпоративной культуры й организации для соотнесения с персональным "первого лица"; и влияние персонального руководителя на корпоративную образовательной организации.

Персональный имидж - это целенаправленно индивидуальный образ включающий в себя манеру поведения, представляющий окружение и целью создания является запоминание и благоприятного впечатления у социальных групп, их ожиданиям и ситуации.

Ни для не секрет, что должен быть примером для подчиненных. Это не только его качеств и организаторского но и манеры поведения в жизни. Высокая обязывает никогда не о том, что в минуту на руководителя быть устремлено глаз. И именно он тон и создает коллектива, которым

Вряд ли у кого-нибудь дискуссию ответ на какой начальник лучшим образом своих сотрудников и пользоваться у них уважением - тот, всегда кричит, и агрессивен или который спокойно текущие цели и своим подчиненным. личностных качеств наиболее значительными окружения, являются интуиция, прогностические глубокий и гибкий решительность; сильная уверенность в себе; и целеустремлённость; способность к

заражению (персональный психологическая защищённость; устойчивость; экстравертированность; быть равным, дружеские отношения со способностью добывать и информацию; инновационная в деятельности, способность нестандартные решения; к рефлексии; способность конфликты. Эти подчеркивают его поведение.

4. Сформулирована основная встающая перед

Это проблема взаимоотношений с подчиненным коллективом и вышестоящим

5. имидж руководителей "Сарыкольский колледж и права" Управления акимата Костанайской РК, произведена оценка учреждения руководителями и

Исследование показало, руководитель способствует подготовке сотрудников и участие в их делах, образом, завоевывает их и признательность, а его существенно улучшается.

