



**Е.И. Фадеева,**  
*кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры управления  
развитием школы МПГУ*

## **Компетентностный подход к формированию имиджа современного педагога**

Школа сегодня — это «фактор формирования новых жизненных установок личности», что определено образовательной политикой России. Государственная политика отражает как «общенациональные интересы в сфере образования», так и учитывает общие тенденции мирового развития. Ускорение темпов развития общества, расширение возможностей политического и социального выбора, переход к информационному обществу, расширение инновационной деятельности во всех сферах жизнедеятельности общества, расширение межкультурного взаимодействия — приметы нового времени

Сегодня педагог призван решать сложнейшие задачи, ориентированные в будущее. Для этого ему необходимо измениться самому, преодолев личностные и профессиональные затруднения. Решив собственные проблемы, педагог будет готов помочь обучающимся пройти путь самопознания и самосовершенствования.

Готов ли педагог к осуществлению своей миссии? Попробуем ответить на

этот вопрос, обратившись к цифрам. «Успешный педагог способен подготовить к жизни успешного ученика» — эта фраза стала постулатом, который мы часто вспоминаем. Исследование мотивационной сферы педагогов и руководителей образовательных учреждений позволило выявить факт того, что более четверти педагогических работников (27%) имеют низкий уровень самооценки и лишь 29% респондентов показали адекватный уровень самооценки. Изучение уровня целей показало, что 42% руководителей ставят противоречивые, не согласующиеся между собой цели либо способны поставить цель на короткий (3–4 месяца) срок, не видя перспектив развития как образовательного учреждения, так и своего профессионально. До 30% педагогических работников испытывают внутриличностный конфликт — проблема заключается в том, что педагогический работник, имея низкую самооценку, способен «выступить» тактиком или стратегом. Они способны работать на перспективу, для них характерно стратегическое мышление; они инициативны, активны.

Исследование коммуникативной сферы выявило, что 14% педагогов имеют низкий уровень коммуникативной культуры, испытывают затруднения в общении; 51% респондентов имеют затруднения, связанные с соблюдением этических норм в общении: они словоохотливы, готовы высказываться по любому поводу, что нередко вызывает негативные реакции собеседников; дипломатичностью «наделен» лишь каждый третий. Исследования проводились в Московском педагогическом государст-

венном университете на кафедре управления развитием школы.

Используя методику Хорста Зиверта, замерялись такие показатели, как находчивость и дивергентность мышления. Данная методика используется в работе с «управленцами» в сфере образования, здравоохранения, промышленности. И если показатели дивергентности (нестандартности) мышления высоки и 70–80% респондентов показали высокие результаты, то показатели находчивости распределились следующим образом: низкие — до 63%, 19% — ниже среднего, около 18% — средние, высокие результаты отсутствуют. Действительно ли педагог не уверен в себе, не способен мыслить перспективно, принимать решения, быстро реагируя на создающуюся ситуацию? Проблема, как показывает практика, состоит в том, что подготовка будущего педагога, его дальнейшая переподготовка и повышение квалификации основываются не на компетентностной, а на знаниевой модели образования, которая предполагает получение значительной суммы знаний (количественные показатели), применение же их на практике вызывает у педагога серьёзные затруднения.

Небольшой «экскурс» в проблемный мир педагога даёт возможность понять, что нерешённых проблем, связанных с преодолением его личностных и профессиональных затруднений, много.

Жизнь современного, быстро развивающегося общества в условиях международной интеграции ставит всё новые и новые задачи, решение которых должно изменить личность педагога, нацеливая его на саморазвитие,

самопознание, самосовершенствование, формирование собственного имиджа. Слово «имидж» латинского происхождения и означает «картинка». В английском переводе — *образ, престиж, репутация*; в переводе с французского — *образ, изображение, представление*. «Имидж — целенаправленно созданный образ» (Большой словарь иностранных слов в русском языке. М., 1998). Целью данной статьи не является рассмотрение точек зрения относительно трактовки данного термина представителями разных научных школ, поэтому воспользуемся дословным переводом. Современное значение имиджа можно рассматривать как впечатление, производимое человеком на окружающих. На имидж человека оказывает влияние, что и как он говорит, что и как делает, стили мышления и поведения, как общается и обращается с людьми, какова его внешность, как одевается, каковы манеры. Возникает новый вопрос: как это осуществить, есть ли «модель» современного педагога и его имиджа, которая могла бы послужить эталоном? К сожалению, приходится констатировать, что такого рода модель отсутствует, но в то же время ведутся прикладные исследования, позволяющие оценивать значимость тех или иных качеств личности руководителя; качеств, формирующих имидж современного педагога.

Коллектив одной из школ Юго-Западного округа города Москвы при выборе темы своей экспериментальной деятельности выбрал проблему формирования имиджа педагога, имиджа



образовательного учреждения. Данная проблема исследуется дипломниками кафедры управления развитием школы МПГУ — руководителями образовательных учреждений. Практики сами берутся за поиск подходов к разрешению актуальной проблемы современной школы.

Автором данной статьи разработана и на протяжении десяти лет используется на практике технология обучения руководителей образовательных учреждений преодолению личностных затруднений в управлении и формированию собственного позитивного имиджа.

Данная технология предусматривает определённую этапность и последовательность, что позволяет получать положительные результаты. В основу работы со слушателями закладывается компетентностная модель обучения, позволяющая формировать новый образ педагога, его коммуникативную культуру, изменять отношение к организации собственной деятельности, оценке её результатов, себя и своих поступков...

Отличие компетентностной модели обучения от знаниевой так же велико, как, например, знакомство с правилами игры в большой теннис от самого умения играть. Цель такой модели образования — создание условий, позволяющих приобрести педагогу систему знаний, умений, сформировать у себя профессиональные способности, позволяющие решать нестандартные ситуации, принимать судьбоносные решения, состояться в профессии.

Технология включает шесть этапов:

- выработка алгоритма общения (осознание своих социальных ролей и

факта того, что всё слышим и видим по-разному);

- выявление критериев самооценки на основе разработки требований как к личности, так и к занимаемой должности («профессиональный клиринг»);

- собственно самооценка и разработка формы фиксирования полученных результатов (программа саморазвития);

- составление социально-психологического портрета по результатам самооценки с выявлением личностных затруднений в управлении;

- знакомство с методами, формами, приёмами преодоления личностных и профессиональных затруднений;

- построение модели саморазвития, преодоления выявленных затруднений.

Возникающие личностные модификации в ходе работы группы не могут гарантировать незамедлительное повышение уровня социальной, профессиональной, психологической адаптации, потому что они не согласовываются с ценностями, ролевыми ожиданиями, социальными нормами, присущими коллективу, в котором педагогический работник трудится. Не стоит забывать о ведущей роли макросреды, в которой протекает жизнь конкретного человека.

Слушатель, прошедший курс обучения, возвращается к прежним структурам управления, общения, взаимодействия, тем самым делая шаг назад в вариантах определения своих служебных ролей. Реальный мир не совпадает с «лабораторным». Полученные знания могут педагогу дать уверенность

в неправомерности поведения того или иного коллеги, что нередко приводит к конфликту. Курс обучения не ограничивается конкретными временными рамками (от 2 до 4–5 недель), его результативность обнаруживается в реальной жизнедеятельности человека. Сам цикл активного обучения представляет собой «пусковой механизм», способствующий раскрытию потенциала социально-психологической обучаемости человека. Успешности дальнейшего обучения служат рефлексивное осознание самого себя в системе общественного взаимодействия, понимание правил коммуникации в конкретных социальных группах. Наилучшие результаты обнаруживаются при работе с группами в режиме сессий с определённым временным интервалом (сессия — 1–2 недели, в зависимости от учебного плана и степени подготовленности слушателей): так, занятия в Кирове проводились с интервалом в пять месяцев, в Вологде было проведено четыре сессии с интервалом между ними от двух до четырёх месяцев, в школе № 1290 Восточного административного округа Москвы интервал составил восемь месяцев. У слушателей между сессиями появляется возможность осмыслить, применить знания на практике, переведя их в умения, навыки, позволяющие открыть в себе ранее неосознаваемые способности, характеризующие специалиста как профессионала, способного компетентно решать сложные проблемы.

Условиями успешного обучения являются: отбор наиболее эффективных методов и методик самодиагностики,

знание специфики учебной группы с учётом выявленных личностных и групповых затруднений её участников.

Есть сложность, которую необходимо учитывать в процессе работы с учебными группами — время, точнее его дефицит у современного педагога. Организация образовательного процесса должна представлять собой «стройную систему внедрения компактных способов взаимодействия». Традиционными формами обучения педагогов являются: семинары, посвящённые «знанию» продукта; «навыковые» тренинги, посвящённые функциональным обязанностям, включая и навыки управления; организационные и развивающие мотивационные тренинги. Процесс обучения, так же как процесс изменений, непрерывен, а это говорит о том, что педагога начинают обучать либо за счёт его рабочего, либо за счёт его свободного времени. В связи с этим становится актуальным поиск наиболее эффективных методов и форм проведения занятий. Требования, выдвигаемые педагогами к организации учебного занятия: компактность (малые временные затраты и наибольшая степень интеграции в профессиональную деятельность), универсальность (форма проведения занятия должна быть пригодна для любой группы педагогических работников), эффективность (ожидание результата, который не будет краткосрочным), современность (отбор современных методов, форм, содержания образования).

Формируя новый образ современного педагога, его имидж, мы создаем



имидж организации. Мы все — «люди организаций», так как включены в них.

Имидж образовательного учреждения непременно связан с её эффективным развитием, изучением механизмов достижения зрелости, компетентности, удержания достигнутого — стабильности. Организация — открытая система, которая не только вступает во взаимодействие с внешней средой, но и развивается под её влиянием. Под факторами внешней среды мы понимаем исторические и политические, культурные и социальные, демографические и экономические... Организация занятий с педагогами в современных условиях должна строиться на анализе внешней среды, включая и региональные условия. Данный анализ позволит выявить и спрогнозировать наиболее благоприятное стечение условий и факторов внешней среды, которые окажут позитивное влияние на развитие образовательного учреждения.

Структуру имиджа образовательного учреждения можно представить следующим образом:

- кадры, кадровая политика (подбор педагогических работников — профессионалов, система их непрерывного образования, мотивация к эффективной, творческой деятельности...);
- пространственно-архитектурная среда (важно не только кто и чему учит, но и то, в каких условиях — дизайн помещений, организации различных презентаций своего опыта и др.);
- представительство организации (педагоги, представляющие образовательное учреждение на разных уровнях; их можно назвать «мозгом» орга-

низации — они компетентны во многих вопросах, их имидж безупречен);

- межличностные взаимоотношения (соблюдение иерархии, соподчинения без унижения человеческого достоинства, отсутствие панибратства, система мотивации);
- реклама образовательного учреждения (форма и качество);
- исходящая документация (качество, соответствующее нормам современного делопроизводства);
- культурные аспекты (нормы, принципы, идеалы; культура общения и язык общения; качество результатов деятельности; история организации, ее традиции и ритуалы, культура организации рабочих мест педагогических работников);
- система требований к педагогам, работающим в образовательном учреждении (патриотизм и преданность организации, интерес к профессиональной деятельности, качеству её результатов, ответственность за благополучие и эффективное развитие организации);
- ответственность за общественные последствия (экологические проблемы — экология человека в том числе, нормальные условия труда педагога, гарантии социальной защиты в ограниченных условиях конкретной бюджетной организации).

**Несомненным является тот факт, что стабильность имиджа должна поддерживаться имеющимися у образовательного учреждения условиями и прежде всего заинтересованностью его педагогов в создании и сохранении своего доброго имени, чести и престижа.**