

ГОТОВНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ К ВИРТУАЛЬНОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ОДНА ИЗ ПРЕДПОСЫЛОК ФОРМИРОВАНИЯ ЕГО ИМИДЖА

Константинова В.Г., Зайцева Н.В.

ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования», Ярославль, e-mail: walgen@mail.ru, znataliy_72@mail.ru

В данной статье рассмотрена проблема формирования готовности руководителя образовательной организации к выстраиванию взаимодействия с социумом в виртуальном пространстве как особой управленческой компетенции, которую возможно формировать и развивать в процессе дополнительного профессионального образования при наличии определенных организационно-педагогических условий, включающих в себя в том числе и мотивационный компонент. Авторы рассматривают «готовность» и ее «формирование» в рамках системного подхода. Сформированная компетентность организовывать виртуальное пространство через сайт, интернет-форумы, сетевые сообщества, через собственный блог в режиме эффективного взаимодействия с участниками образовательных отношений и партнерами приводит к качественному улучшению имиджа руководителя, к увеличению его доступности для социума, что существенно влияет и на повышение привлекательности всей образовательной организации.

Ключевые слова: формирование готовности к виртуальному взаимодействию, мотивационный, когнитивный и деятельностный компоненты формирования профессиональных компетенций, дополнительное профессиональное образование, организационно-педагогические условия формирования имиджа, привлекательность образовательной организации.

THE WILLINGNESS OF THE HEAD OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION TO THE VIRTUAL INTERACTION IN PROFESSIONAL ACTIVITY AS ONE OF THE PREREQUISITES FOR THE FORMATION OF ITS IMAGE

Konstantinova V.G., Zaitseva N.V.

Institute for the Development of Education, Yaroslavl, e-mail: walgen@mail.ru, znataliy_72@mail.ru

This article considers the problem of formation of readiness of the head of the educational organization to build interaction with the society in the virtual space as a special administrative competence, which may form and develop in the course of additional vocational training under certain organizational and pedagogical conditions, including, including motivational component. The authors consider the "readiness" and its "formation" in the framework of the system approach. Formed competence to organize the virtual space via the website, online forums, online communities, through their own blog in a mode of effective interaction with the participants of educational relations and partners, lead to a qualitative improvement of the head of the image, to increase its accessibility to the society, which significantly affects the increase of attractiveness the entire educational organization.

Keywords: formation of readiness for virtual collaboration, motivational, cognitive and activity components of formation of professional competence, continuing professional education, organizational and pedagogical conditions of forming the image, the attractiveness of the educational organization.

Как соотносятся имидж руководителя и его готовность выстраивать взаимодействие с социумом в виртуальном пространстве? Ответ на этот вопрос достаточно близко подводит к выводу, что такое умение руководителя положительно влияет на его имиджевые характеристики. Мы постарались уточнить структуру, содержание и определение понятия «готовность руководителя образовательной организации к виртуальному взаимодействию в профессиональной деятельности», увязать его с понятием «имидж». Мы пришли к выводу, что если эта готовность сформирована, то есть если руководитель умеет организовывать

виртуальное пространство в режиме взаимодействия с социумом, то в практике мы обнаруживаем изменение имиджа руководителя и, как следствие, повышение привлекательности его образовательной организации.

Чтобы решить поставленную проблему формирования готовности руководителя к виртуальному взаимодействию с социумом, мы рассмотрели понятия «готовность», «подготовка» и «формирование». Словарь С.И. Ожегова дает нам два значения понятия «подготовка»: 1) подготовить (т.е. сделать что-нибудь предварительно для устройства, организации чего-нибудь), обучить, дать необходимые знания для какой-либо цели, и 2) запас знаний, приобретенный кем-либо. Формирование как процесс есть последовательная смена состояний объекта/субъекта, этот процесс включен в эволюционные процессы изменений, и именно он является путем от «подготовки» к «готовности». То есть «подготовка» есть отображение процесса стремления к результату, а «готовность» и есть тот самый результат, по-другому - та самая «готовность к адекватному выполнению специфических задач деятельности» [9].

Рассматривая «готовность», мы склоняемся к двум взаимодополняющим точкам зрения: с одной стороны – это особое психическое состояние личности (функциональный подход), а с другой – система качеств и свойств личности и ее состояний (личностный подход). Оба эти подхода отражают взгляды психологов на данную проблему [9]. Касаясь вопроса целенаправленного формирования имиджа руководителя ОО, мы обязательно должны поднять проблему готовности руководителя именно в психологическом плане. Эти подходы помогают понять и объяснить, почему менять свой личный имидж с точки зрения собственного отношения ко многим сложившимся реалиям жизни (критически относиться к имиджу, развивать его, формировать, улучшать и т.п.) бывает нелегко, ведь нужно и особое психическое состояние личности («Хочу измениться!»), и особые для этого личные качества (сила воли, саморефлексия, самокритичность). Готовность руководителя выйти в виртуальное пространство не может быть сама по себе сформирована, нужны предпосылки и условия, должны возникнуть желание и потребности, должны быть сформированы определенные ИТ-компетенции, делающие возможным самостоятельный выход руководителя в виртуальное пространство [3]. При этом руководитель может отличным образом позиционировать себя в форме ведения личного блога, участвовать в различных открытых общественных обсуждениях по социально значимым проблемам, что повышает доступность руководителя для неформального виртуального общения. Это может вызвать интерес к его личности и, как следствие, значительно повысить привлекательность образовательного учреждения для социальных партнеров и участников образовательных отношений. И созданием этих условий занимается педагогика профессионального

образования [9].

Следует отметить, что в педагогической науке проблема профессиональной готовности личности начала исследоваться только в 70-е годы XX века, а у рубежей этих исследований стояли К.Д. Дурай-Новакова, В.А. Слостенин, А.И. Щербаков, И.А. Колесникова и др. [9].

Как результат соответствующей подготовки педагога к профессиональной деятельности, готовность рассмотрена многими российскими учеными, такими, как, например, Т.Е. Климовой, О.В. Лешер, А.И. Санниковой, Е.П. Романовым, Е.В. Олейник и др. [2]. В этом аспекте готовность есть личностное комплексное и сложное явление (образование), включающее в себя систему профессионально важных и значимых качеств, черт и психических состояний, которые и обуславливают достаточно быструю адаптацию педагога к профессии, что и определяет его профессиональное развитие и профессиональную зрелость. То есть готовность есть целостная система, имеющая сложную структуру, представляющая собой единство статической подструктуры и структуры динамической, отражающей процесс ее формирования и развития. Инструментом системного подхода является системный анализ, представляющий собой совокупность методологических средств, используемых для изучения различных объектов (мы имеем дело в нашем случае с объектами с достаточно сложной организацией и структурой). Конечным итогом этой деятельности может стать представление данных объектов в виде моделей, что обеспечивает понимание их сущности и расширяет возможности управления ими [8].

В структуре готовности очень важным является мотивационный компонент. Именно он обеспечивает и саморегуляцию, и устойчивость деятельности. Личностный аспект готовности включает всю совокупность знаний, которые необходимы для успешной деятельности, и, кроме того, еще и умения, без которых эта успешная деятельность не представляется возможной [2]. Что же касается навыков, то именно этот компонент готовности и определяет уровень профессиональных компетенций, которые лежат в основе готовности высочайшего уровня, называемого компетентностью. Другими словами, в содержание профессиональной готовности они включаются как когнитивный (знания) и деятельностный (умения плюс навыки) компоненты [9].

Мы провели анализ различных теоретических исследований по этому вопросу, сделали обобщение различных точек зрения и сформировали наше понимание готовности руководителя образовательной организации к виртуальному взаимодействию в профессиональной деятельности как *интегративное личностное образование*, которое проявляется на субъективном уровне в виде сложной системы, интегрирующей в себе три

составляющие, а именно: мотивационный, когнитивный и деятельностный. Назовем эти составляющие компонентами готовности и далее рассмотрим их более подробно.

Известно, что успех любой деятельности обусловлен, прежде всего, направленностью личности на эту деятельность (то есть наличием у человека определенных потребностей, мотивов, ценностных установок и ценностных ориентаций). Это дает нам основание считать *мотивационный компонент* базовым для становления всех других компонентов готовности [8]. Содержание данного компонента мы рассматриваем в социальном, профессиональном и аксиологическом аспектах. При этом отметим, что в структуру узких социальных мотивов включается стремление руководителя получить определенную квалификацию или должность, получить признание коллег, одобрение вышестоящих руководителей, повысить свой авторитет в глазах учащихся и их родителей и т.п. А это, как было доказано, и есть мотивационные составляющие, лежащие в основе формирования профессионального имиджа руководителя [4]. Понятно, что руководитель сегодня должен очень хорошо знать и понимать содержание новых стандартов общего образования и иметь абсолютно полное представление о формах организации научно-методического сопровождения введения ФГОС, преодолевая огромные трудности как в освоении и понимании содержания стандартов, так и в нормативно-правовой и нормотворческой деятельности [1]. С начала десятых годов XXI века у руководителя появилась новая функция, проявившаяся в необходимости организации активного взаимодействия в виртуальном пространстве. В ходе исследования мы пришли к выводу, что посредством такого взаимодействия происходят достаточно серьезные изменения в социуме и общественных связях. Это касается и отношения родителей к школе, и отношения педагогов к родителям, и укрепления авторитета как школы, так и самого руководителя. Но есть определенные условия, без которых этого не случается. Наша гипотеза была такова: чтобы позитивное воздействие на социум через виртуальное взаимодействие действительно смогло сработать, нужно, чтобы директор был личностью, интересной для социума, профессионалом, интересным для педагогического сообщества, учителем, интересным для учеников [5]. Кроме того, его мотивы, потребности, профессиональные интересы и компетентности должны быть глубоки и разнообразны, отвечать запросам социума и служить определенным образом. Становится понятным, почему в рамках второго направления ученые акцентируют внимание на широких и узких профессиональных мотивах изучения и использования руководителем виртуального взаимодействия в профессиональной деятельности. В структуру широких профессиональных мотивов они включают интерес руководителя к виртуальному взаимодействию и к его информационным, коммуникативным и дидактическим возможностям, потребность в овладении знаниями и умениями использования виртуального взаимодействия в

профессиональной деятельности. В структуру узких профессиональных мотивов ученые включают ориентацию руководителя на усвоение определенной группы знаний и умений использования виртуального взаимодействия, отражающую потребность руководителя в решении конкретных профессиональных задач [9].

Невероятно важным нам представляется и еще один аспект. Мы считаем, что в основе «готовности руководителя к виртуальному взаимодействию в профессиональной деятельности» лежит категория «отношение», отражающая внешнее влияние на деятельность руководителя. В эту категорию включаются многие аспекты взаимоотношений участников образовательного процесса. «Качество» социума и восприятие им деятельности руководителя определяет уровень и качество взаимодействия родителей и родительской общественности с образовательной организацией, и интернет-пространство дает этому особые возможности, «осовременивает» и делает достаточно открытым этот вид коммуникаций. И когда коммуникация в виртуальном пространстве осуществляется и педагогами, и руководством школы, то, как показывают исследования, это взаимодействие становится ничуть не менее продуктивным, чем личное общение с директором или завучем при личной встрече на школьной территории.

Когда мы говорим о личностных смыслах деятельности руководителя по организации взаимодействия с социумом в виртуальном пространстве, то имеем в виду целостную и стройную систему его мотивов, ценностей, установок, определяющих как его личностное и профессиональное развитие, так и позиционирование его как руководителя в социальной среде, эффектом чего является не просто сформированный имидж организации, которую он возглавляет, а нечто большее и длительное, а именно – репутация, как желаемый (или иногда нежелательный) эффект процесса имиджирования [2]. Другими словами, личностный смысл позитивного изменения собственного имиджа руководителя кроется в улучшении имиджа всей организации. Более того, репутация организации, её успешность и конкурентоспособность «привязаны» к имиджу руководителя [6].

Известно, что одна из основных функций Интернета - информационная. Основываясь на этом, в структуру мотивационного компонента мы включаем собственный профессиональный интерес руководителя образовательной организации к профессиональной информации, способам ее получения и переработки с помощью информационных технологий, которыми он владеет. Кроме того, возникает необходимость теоретического обобщения информации, критического отношения к ней и стремления к творческой ее переработке. В этом смысле, сформированная у руководителя компетентность организовывать виртуальное пространство через сайт, интернет-форумы, сетевые сообщества или через собственный блог в режиме эффективного взаимодействия с социумом

может положительным образом сказываться и на развитии его других профессиональных компетенций. Принимая во внимание требования проекта профессионального стандарта руководителя, отметим, что взаимодействие с социальными партнерами, выстраивание коммуникаций с учредителем и органами власти, с родительской общественностью включено в обязательные трудовые функции руководителя ОО, которыми нужно овладеть на соответствующем уровне. Мотивационный компонент может ускорить формирование готовности руководителя реализовывать эту важную трудовую функцию.

В ходе нашего исследования и изучения теоретической литературы мы выяснили, что стимулирующая функция готовности, интегрируя в себе мотивы, интересы, потребности и ценностные ориентации руководителя, усиливает внутренние возможности и отражает психологическую установку руководителя на изучение и использование виртуального взаимодействия в профессиональной деятельности как личностно необходимое и, следовательно, внутренне принятое убеждение. Осознанное понимание руководителем образовательной организации социальной, профессиональной и личностной значимости виртуального взаимодействия является условием повышения результативности управленческой деятельности, усиления стремления к личностному саморазвитию и профессиональному самосовершенствованию [7; 8].

Рассматривая второй компонент, связанный с осознанием деятельности, – *когнитивный* – мы пришли к выводу, что он не просто выполняет информационную и ориентационную функции, а является базовым в формировании этой самой «готовности». Понимание сущности собственной деятельности и собственных профессиональных потребностей, осознание ценностных ориентиров и направлений развития приводит к тому, что руководитель достаточно быстро и эффективно овладевает методами использования виртуального взаимодействия в профессиональной деятельности. А поскольку в данном случае возникает полное и абсолютное единство теоретических, технологических и методических знаний, то совершенствуется и уровень виртуального взаимодействия при решении профессиональных задач [7; 8]. Средствами дополнительного профессионального образования этот эффект можно значительно усилить, и тогда у руководителя формируется четко очерченное личностно-смысловое поле, помогающее ему принимать управленческие решения по проблеме расширения и улучшения качества виртуального взаимодействия с социумом.

Третий компонент – *деятельностный* – выполняет две функции, а именно: регулирующую и трансформирующую. Эти функции проявляются в приобретении руководителем возможности превращения его знаний и умений в новые компетенции и компетентности, что создает у окружающих обновленный позитивный образ, основу

обновления имиджа. При этом неразрывная связь компонентов «мотивационный» - «когнитивный» - «деятельностный» как бы «склеивает» уровни готовности к использованию виртуального взаимодействия в профессиональной деятельности, а значит, и к формированию профессионального имиджа, личностный смысл которого в том, чтобы повысить привлекательность организации в целом.

Вышеизложенное позволяет рассматривать готовность руководителя образовательной организации к использованию виртуального взаимодействия в профессиональной деятельности как интегративное образование личности, имеющее системную организацию, сложную, многоуровневую структуру и выступающее как совокупность, взаимодействие и взаимопроникновение мотивационного, когнитивного и деятельностного компонентов, степень сформированности которых позволяет руководителю продуктивно использовать ресурсы и услуги сети Интернет при решении профессиональных задач посредством виртуального взаимодействия с семьями учащихся, с педагогическим коллективом, с социальными партнерами, представлять в Сети результаты своей профессиональной деятельности и тем самым оказывать определенное влияние на формирование позитивного «образа» в глазах социума [4]. Более того, эти компоненты, как показала практика, можно усилить средствами дополнительного профессионального образования при наличии определенных организационно-педагогических условий, к которым мы отнесли:

- условия, направленные на формирование и стимулирование мотивации обладания профессиональным имиджем;
- методико-технологические условия, направленные на организацию процесса формирования имиджа (содержание программ профессиональной подготовки руководителей ОО, внедрение инновационных технологий, нетрадиционных форм обучения и комплексное научно-методическое и научно-педагогическое сопровождение процесса формирования имиджа);
- личностно-развивающие условия (условия, запускающие формирование имиджа за счет экстерииоризации внутренних качеств и компетенций рефлексии, саморефлексии и творческой самопрезентации) [6], в том числе и через организацию виртуального пространства.

Подводя итог, подчеркнем, что исследуя заявленную в нашей статье проблему, мы пришли к выводу, что если готовность руководителя к взаимодействию с социумом в виртуальной среде сформирована как уверенная профессиональная компетентность, то есть если руководитель умеет эффективно и грамотно организовывать виртуальное пространство в режиме взаимодействия со всеми участниками образовательных отношений и социальными партнерами, то в практике мы обнаруживаем изменение имиджа руководителя

и, как следствие, повышение привлекательности его образовательной организации, что еще раз подтверждает, что имидж организации напрямую связан с образом руководителя [6]. В связи с этим перед системой дополнительного профессионального образования сегодня стоит серьезная задача включать в программы профессиональной подготовки руководителей сферы образования вопросы формирования ИТ-компетенций с направленностью на формирование готовности организовывать виртуальное пространство, что поможет положительно влиять на социальный контекст школы, а также повысить привлекательность образовательной организации в целом.

Список литературы

1. Гайнутдинов Р.М., Зайцева Н.В., Константинова В.Г. Управление образовательной организацией: методические рекомендации / Р.М. Гайнутдинов, НВ. Зайцева, ВГ. Константинова; под. общ. ред. А. В. Золотаревой. — Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2016. — 102 с.
2. Давлеткиреева Л.З. Информационно-предметная среда в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов в университете : монография. – Магнитогорск : МаГУ, 2008. – 142 с.
3. Климова Т.Е. Развитие научно-исследовательской культуры учителя : дис. ... д-ра пед. наук. – Оренбург, 2001. – 327 с.
4. Константинова В.Г. Генезис исследования проблемы формирования индивидуального профессионального имиджа в теории и практике // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 4. - URL: <http://www.science-education.ru/127-21311> (дата обращения: 17.01.2017).
5. Константинова В.Г., Зайцева Н.В. Готовность руководителя образовательной организации к виртуальному взаимодействию в профессиональной деятельности // Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe (East European Scientific Journal) (Варшава, Польша). – 2016. - № 8. - С. 52-54.
6. Константинова В.Г., Мокшеев В.А. Понятийные аспекты имиджа руководителя и процесса его формирования в условиях дополнительного профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 5.; URL: <http://www.science-education.ru/128-22509> (дата обращения: 12.12.2016).
7. Мищенко А.И. Формирование профессиональной готовности учителя к реализации целостного педагогического процесса : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. — М., 1992. — 32 с.

8. Олейник Е.В. Формирование готовности будущего специалиста по социальной работе к использованию новых информационных технологий в профессиональной деятельности : дис. ... канд. пед. наук. – Уфа, 2008. - 190 с.
9. Романов Е.П. Подготовка учителя к использованию интернет-технологий в профессиональной деятельности : дис. ... канд. пед. наук. – Магнитогорск, 2006. - 178 с.