

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра методологии образования

**СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИМИДЖА  
РУКОВОДИТЕЛЯ-ЖЕНЩИНЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ  
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ  
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 2 курса 222 группы  
направления 44.04.01 Педагогическое образование,  
профиль «Менеджмент дошкольного образования»  
факультета психолого-педагогического и специального образования

**Роман Светланы Сергеевны**

Научный руководитель  
канд. пед. наук, доцент

\_\_\_\_\_

подпись      дата

Е.А. Никитина

Зав. кафедрой  
док. пед. наук, профессор

\_\_\_\_\_

подпись      дата

Е.А. Александрова

Саратов  
2022

**Введение.** Актуальность темы исследования становления профессионального имиджа руководителя-женщины образовательной организации определена тем, что в современных условиях важно выявить все особенности и учесть все факторы, влияющие на данный процесс, чтобы повысить эффективность управленческой деятельности. В образовательной организации имеет место своя специфика руководства и она может быть связана, в частности, с влиянием гендера. Особенность отечественной практики менеджмента образовательной организации состоит во многом в преобладании в нем женщин. Применение гендерного подхода в аспекте изучения становления профессионального имиджа руководителя образовательной организации позволит выявить его специфику и учесть для последующего применения в практике.

Значимость исследования становления профессионального имиджа руководителя-женщины образовательной организации связана и с тем, что на сегодняшний день разрознены, фрагментарны данные о специфике данного процесса и потому затруднена соответствующая оценка и управление им. Вместе с тем, недооценка теоретической базы по этому вопросу может снизить эффективность управленческой деятельности в её практической реализации.

Важно признать, что совершенствование практик становления профессионального имиджа руководителя-женщины образовательной организации должно осуществляться на систематизированной и грамотной базе, включающей теоретические данные и эмпирические наработки. Это позволит улучшить реальную ситуацию применения менеджмента.

В сложных социокультурных условиях становление профессионального имиджа руководителя-женщины образовательной организации приобретает особую актуальность, поскольку это сопряжено с решением проблем соответствующего характера, а значит может стать основой для более результативной деятельности в сфере управления.

Изучению проблем становления профессионального имиджа руководителя-женщины образовательной организации посвящено сравнительно

небольшое число отечественных и зарубежных работ. Как правило, одни из них содержат анализ сущности, специфики гендерного подхода, другие же – исследуют особенности организации деятельности руководителя современной образовательной организации.

Так, Т. В. Бендас внесла большой вклад в изучение гендерных основ лидерства. Н. И. Данилова и И. М. Козина изучают особенности гендерного управления. Е. А. Горошенкина исследует специфику применения гендерного подхода в образовательной организации. Г. М. Андреева изучает социально-психологические основания как гендера, так и управления.

Но в целом имеется дефицит работ по теме становления профессионального имиджа руководителя-женщины образовательной организации.

Всё вышеизложенное определило выбор темы магистерской работы: «Становление профессионального имиджа руководителя-женщины образовательной организации».

Цель исследования – выявить теоретические основы становления профессионального имиджа руководителя-женщины образовательной организации и представить его в практическом аспекте реализации.

Объект исследования – деятельность руководителя образовательной организации.

Предмет исследования – процесс становления имиджа руководителя-женщины образовательной организации.

Для достижения поставленной цели в исследовании, определены следующие задачи:

1) выявить понятие и сущность имиджа руководителя, условия и факторы его становления;

2) раскрыть профессиональную компетентность руководителя образовательной организации как основу становления его позитивного имиджа;

3) проанализировать гендерный аспект в управленческой деятельности руководителя и проследить его возможные отражения в практике становления имиджа руководителя-женщины дошкольной образовательной организации.

Методы исследования. В ходе исследования использовались теоретические методы: анализ психолого-педагогической и методической литературы по проблеме исследования, синтез, аналогия, сравнение, конкретизация; эмпирические: наблюдение, беседа, обобщение опыта управленческой деятельности.

База исследования: МДОУ «Детский сад №169» г. Саратова.

Структура работы. Выпускная квалифицированная работа состоит из введения, двух разделов, заключения, списка использованных источников (включающего 38 наименований), приложения.

Работа содержит 8 рисунков и 11 таблиц.

Во введении определяется актуальность темы, степень ее изученности; научный аппарат: объект, предмет, цель, задачи, база и методы исследования.

В первом разделе раскрываются базовые понятия теории имиджа, профессиональная компетентность руководителя образовательной организации раскрывается как основа становления его позитивного имиджа, выясняется, какую роль играет гендерный фактор в имидже руководителя образовательной организации и на какие отдельные аспекты имиджа он влияет.

Во втором разделе рассматривается дошкольная образовательная организация в качестве сферы управленческой деятельности женщины-руководителя, раскрываются сущностная характеристика и этапы формирования имиджа женщины-руководителя дошкольной организацией, проводится анализ опыта работы по становлению имиджа женщины-руководителя дошкольной образовательной организации.

В заключении приводятся выводы, полученные в результате проведенного исследования.

**Основное содержание работы.** В первом разделе «Теоретические основы становления профессионального имиджа руководителя образовательной организации» представлен базовый теоретический материал, раскрывающий основную терминологию нашего исследования и опорные характеристики имиджа руководителя, а также его составляющие, условия и факторы его становления.

Имидж руководителя как комплексное образование включает разнообразные характеристики, в том числе: личностные качества; организационные способности; социальные характеристики. В работе раскрыты виды имиджа: самоимидж, реальный имидж, идеальный имидж. При социологическом подходе имидж руководителя изучается во взаимосвязи его межличностных и коммуникативных взаимоотношений в коллективе. Его функции: самоидентификация, самопрезентация субъекта, а также в целенаправленная презентация определенного имиджа.

Структурную схему имиджа руководителя мы рассмотрели с опорой на исследование Е.В. Егорова-Гантмана. Существует три группы характеристик, из которых состоит имидж руководителя: персональные, социальные, символические характеристики [38].

Профессиональная компетентность руководителя образовательной организации раскрыта нами как основа становления его позитивного имиджа. Компетентность представляет собой сегодня интегративное качество личности, включающее систему необходимых знаний, умений и навыков, достаточных для выполнения определённого вида профессиональной деятельности. Традиционно в системе развития образовательной парадигмы выделяются разнообразные составляющие компетентности руководителей: профессиональную, коммуникативную, информационную, правовую.

Современные исследователи сходятся в том, что позитивный имидж руководителя должен способствовать гарантированному приведению организации к поставленным целям, воплощению в жизнь миссии организации, получению положительных результатов. Руководитель образовательной

организации является публичным человеком, так как в своей работе он постоянно взаимодействует с пятью социальными группами: детьми (учащимися), педагогами, техническим персоналом, родителями, вышестоящим руководством.

Анализ актуальных и потенциальных проблем, поиск способов их решения или осуществление превентивных мер предполагает, что формирование позитивного имиджа руководителя – это в немалой степени и проектирование деятельности подчиненных.

Для управления процессом формирования позитивного имиджа руководителя образовательной организации важна любая деталь, управленческая информация, необходимая для оптимального выполнения им трудовых функций. Именно информация дает представление о том, насколько сформирован позитивный имидж.

Нами рассмотрены этапы формирования имиджа руководителя организации:

- Выявление ожиданий целевой аудитории.
- Конструирование имиджа в соответствии с ожиданиями.
- Разработка стратегии формирования имиджа.
- Непосредственное формирование имиджа.
- Мониторинг реакций целевой аудитории.
- Корректировка имиджа с учетом мониторинга.

Считаем, что данные этапы формирования имиджа руководителя организации универсальны и по сути применимы и для формирования имиджа руководителя образовательной организации.

Далее представлены этапы формирования имиджа руководителя образовательной организации: исследование запросов внешней среды; проектирование имиджа; разработка комплекса действий по формированию имиджа; отстройка имиджа; визуализация и вербализация имиджа; практическое использование имиджа; мониторинг изменений внешней среды имиджа; корректировка имиджа.

Нами выявлены ведущие аспекты в изучении имиджа руководителя, но в обращении к гендерным характеристикам и использованию сравнительных данных относительно управленцев в лице женщин и мужчин. Профессия накладывает отпечаток на речевое поведение, поэтому в нем наблюдается меньше различий. Однако наблюдаются определенные различия в реализации идентичных задач, которые ставят перед собой руководители. Но различия эти касаются в большей степени стиля, а не пола руководителя.

Эффективность работы образовательной организации и качество образования зависит от стиля управления коллективом. В нём выражаются личностные качества руководителя и его внутренний имидж. В этом аспекте проявление гендерного фактора может проявиться наиболее выпукло. Мужчины и женщины как руководители склонны использовать разные стили управления.

Стиль управления – это система действий менеджера, которая направлена на работников и служит для достижения бизнес-целей. Разделение мужского и женского стилей управления, предложенное К. Левиным, до сих пор актуально и используется исследователями. Он выделил три основных стиля: авторитарный, демократический и либеральный.

Многие эксперты отмечают различия в стилях управления мужчин и женщин. Если мужчинам свойственен авторитарный стиль, то женщины более склонны к демократии и сотрудничеству.

В целом при сравнении успешности мужчины-руководителя и женщины-руководителя, мужчина-руководитель оказывается более «эффективен» при постановке целей организации, по параметру лидерских качеств; женщина «эффективнее» в сфере мотивации персонала, коммуникации, при принятии решений, она с большей пользой использует знания и потенциал сотрудников.

При выборе стиля руководства и женщины, и мужчины демонстрируют достаточно вариативные модели деловых стратегий, которые опираются не на

полоролевые особенности, а на требования эффективности. При этом декларируется необходимость поиска моделей сочетания мужского и женского типов лидерства в управлении организацией.

Руководитель образовательной организации управляет обучающимися, родителями и педагогическим коллективом. Когда руководитель гармонично сочетает в себе роли и организатора, и педагога, то в целом успех более гарантирован. Мужчины-руководители более эффективны как стратеги, женщина как коммуникаторы. Руководитель образовательной организации должен проявлять заботу о коллективе. Здесь может быть более эффективна женщина-руководитель, умеющая лучше мотивировать своих подчиненных. Руководителю образовательной организации необходимо быть дипломатом, реализующим в том числе и с помощью своего позитивного имиджа, контакты между участниками образовательного процесса (на внутреннем и внешнем уровнях).

Во втором разделе «Практические аспекты становления имиджа руководителя-женщины образовательной организации» рассмотрена дошкольная образовательная организация в качестве сферы управленческой деятельности руководителя-женщины, сущностная характеристика и этапы формирования имиджа руководителя-женщины дошкольной образовательной организации, использую в качестве базы МДОУ «Детский сад №169» г. Саратова, возглавляемого Зайдулиной Надеждой Михайловной.

Нами был проведен анализ элементов результативной управленческой деятельности в МДОУ «Детский сад № 169», таких как: наличие в ДОО Программы развития, возможность ресурсного обеспечения ДОО, системность в исполнении ООП образовательной организации и отслеживания результатов качества образовательного процесса. В исследуемом нами ДОО имеются все составляющих результативной управленческой деятельности руководителя, но имеются и «слабые места», «проблемные зоны» (материально-технического оснащения, кадровой политики), по которым в ДОО продолжается работа и последовательное преодоление сложившейся ситуации.

Рассмотрев сущностную характеристику руководителя-женщины дошкольной образовательной организации – заведующей МДОУ «Детский сад № 169», мы опираясь на характеристики руководителя-женщины дошкольной образовательной организации, представленные в теоретической части нашей работы, сделали вывод о компетентности руководителя МДОУ «Детский сад № 169» и наличии у него всех составляющих позитивного имиджа.

Нами проведена диагностика управленческого имиджа и в целом деятельности руководителя-женщины исследуемого ДОО. Мы использовали следующие диагностические инструменты: тест «Оценка деловых и личных качеств руководителя»; тест для самооценки коммуникативных организаторских способностей; тест «Готовность к саморазвитию» (В. Павлов); тест В.М. Шепеля «Оценка имиджа»; тест С. С. Носова «Ваш имидж руководителя».

В качестве дополнения нами был разработан собственный (авторский) инструмент диагностики управленческого имиджа и в целом деятельности руководителя-женщины. Он включает шесть блоков: образование; опыт; активность; имидж; управленческий имидж; отзывы.

Мы предложили к реализации в перспективе стратегический план развития профессионального имиджа руководителя образовательной организации. Схематично он включает в себя: цель, задачи, этапы, упражнения и ориентирован на создание положительного имиджа руководителя.

На основе анализа имиджа руководителя-женщины дошкольной образовательной организации и процесса его становления МДОУ «Детский сад № 169» нами был предложен проект «Развитие профессионального имиджа руководителя образовательной организации» и разработан алгоритм его реализации. Мы опирались на метод научно-практического проектирования деятельности руководителя и данные, полученные в ходе анализа управленческой деятельности вышеназванного руководителя ДОО.

Предлагаемый нами проект «Развитие профессионального имиджа руководителя образовательной организации» включает пять основных направлений:

1) создание стратегии развития профессионального имиджа руководителя образовательной организации;

2) рост положительного отношения родителей к руководителю образовательной организации;

3) рост положительного отношения подчиненных к руководителю образовательной организации;

4) создание банка информационно-методической поддержки развития профессионального имиджа руководителя образовательной организации;

5) преодоление трудностей личностного, профессионального, управленческого характера в развитии имиджа руководителя образовательной организации.

Разработанный нами проект «Развитие профессионального имиджа руководителя образовательной организации» был доведен до сведения руководства МДОУ «Детский сад № 169» и одобрен для распространения опыта по становлению имиджа для молодых и начинающих руководителей других ДОО.

**Заключение.** Выполнив выпускное квалификационное исследование по теме: «Становление профессионального имиджа руководителя-женщины образовательной организации», обозначим основные выводы.

В рамках первого раздела представлен базовый теоретический материал, раскрывающий основную терминологию нашего исследования и опорные характеристики имиджа руководителя, а также его внутренние составляющие. Как наиболее существенные выделены: персональные, социальные и символические.

Под имиджем руководителя образовательной организации понимается формирующееся отношение, мнение о его образе в сознании окружающих (детей, их родителей и коллег), основанное на информации, поступающей из

разных источников, включая средства массовой информации, а также личного опыта общения.

Данный материал позволил нам выявить понятие имиджа в широком и узком его понимании, возможность его рассмотрения через многие составляющие деятельности руководителя. Среди них: уровень образованности, внешний облик, культура поведения, построение коммуникации, ведение деловых переговоров и др.

Нами рассмотрен круг вопросов теории и практики современного менеджмента, связанных с характеристикой руководителя с позиции его профессиональной компетентности. В работе представлено описание компетентности руководителя через такие компетенции, как: профессиональная, коммуникативная, информационная и правовая. В ходе исследования мы раскрыли основные аргументы в подтверждение того, что профессиональная компетентность руководителя образовательной организации – это основа становления его позитивного имиджа.

В современных условиях гендерный фактор играет определенную роль в имидже руководителя образовательной организации, но в целом он не является решающим и влияет на отдельные аспекты как имиджа, так и управленческой деятельности.

Далее мы обратились к рассмотрению ведущих аспектов в изучении имиджа руководителя, но в обращении к гендерным характеристикам и использованию сравнительных данных относительно управленцев-женщин и управленцев-мужчин.

В ходе его изложения нами рассмотрены гендерные различия в управлении. Выявили, что руководители-женщина и руководители-мужчина отличаются в общении с подчиненными, женщины эмоциональнее, их речь красочней, насыщеннее, руководитель-женщина охотнее идет на диалог, тогда как руководитель-мужчина более сдержан и не всегда готов пойти на компромисс, может быть категоричен. Женщина-руководитель всегда самоанализирует себя и свои действия, ждет одобрения от окружающих,

склонна к сочувствию и участию в проблемах коллектива, более доверчивы нежели руководители-мужчины. Руководители-мужчины держат дистанцию между подчиненными, редко идут на поводу эмоций и чувств, практически не нуждаются в одобрении своих действий, более самоуверенны. Таким образом у женщин-руководителей чаще всего преобладает демократичный стиль руководства, что более благоприятно и эффективно для сферы образования.

Раскрывая практические аспекты нашего исследования в рамках второго раздела, мы представили дошкольную образовательную организацию в качестве объекта управления и сферы управленческой деятельности руководителя-женщины. Заведующий ДОО – это прежде всего стратег, обладающий такими ресурсами как: люди, время, финансы, материально-техническая база, технологии, методики и др., которые в комплексе необходимы для достижения целей и задач ДОО.

Сущностную характеристику и этапы формирования имиджа руководителя-женщины дошкольной образовательной организации раскрыли, используя в качестве базы МДОУ «Детский сад №169». Выполненный нами анализ элементов результативной управленческой деятельности на примере МДОУ «Детский сад №169» показал, что в детском саду имеются все вышеуказанные составляющие. Но, как и в любой организации имеются «слабые» места, такие как: материально-техническая база, кадровое обеспечение (недостаточная финансовая и кадровая политика).

Опираясь на характеристики руководителя-женщины дошкольной образовательной организации из теоретической части нашей работы, мы рассмотрели составляющие компетентности руководителя образовательной организации применительно к заведующей МДОУ «Детский сад №169». Выяснили, что такие составляющие компетентности как: профессиональная, коммуникативная, информационная и правовая компетентности присущи заведующей МДОУ «Детский сад №169» в полном объеме.

Руководитель МДОУ «Детский сад №169» обеспечивает ход воспитательно-образовательной работы в соответствии со всеми нормативными

документами и требованиями, нацелен на перспективную работу ДОО, приоритетной целью заведующей МДОУ «Детский сад №169» является совершенствование образовательного процесса в ДОО. Учитывая большой опыт работы в образовании на руководящей должности имидж заведующей МДОУ «Детский сад №169» прошел все этапы развития и сформирован в полной мере.

В рамках отдельного подраздела провели анализ опыта работы по становлению имиджа руководителя-женщины дошкольной образовательной организации. Кроме того, провели диагностику управленческого имиджа заведующей МДОУ «Детский сад №169» г. Саратова, используя следующие инструменты: тест «Готовность к саморазвитию» (В. Павлов), тест «Оценка имиджа» (В.М. Шепель), тест «Ваш имидж руководителя» (С.С. Носов) и др. С помощью данных инструментов мы оценили управленческий имидж руководителя исследуемого ДОО.

Выполняя исследовательскую часть работы, нами предложен алгоритм реализации проекта «Развитие профессионального имиджа руководителя образовательной организации», разработанный на основе анализа управленческой деятельности заведующей МДОУ «Детский сад № 169». По сути алгоритм является действенным инструментом реализации модели положительного имиджа руководителя образовательной организации. Он не претендует на строгость и однозначность исполнения, но может быть полезен для распространения опыта по становлению имиджа для молодых и начинающих руководителей ДОО.