

3. Сорокина Н.Д. Проблемы качества образования в современной высшей школе: философские и социологические аспекты // Вестник Пермского университета: Философия. Психология. Педагогика. 2011. Выпуск № 3 (7). С. 27–34.

4. Common European Framework of Reference to Languages, 2000.

5. Dobrotina, I.N., Erokhina, E.L. STUDENTS INFORMATION CULTURE DEVELOPMENT IN THE PROCESS OF COGNITIVE ACTIVITY // European Proceedings of Social and Behavioural Sciences: International Conference on Education Environment for the Information Age (EEIA). 2017. Vol. 28. P. 243–249.

6. Рассказова Т.П., Глуханюк Н.С., Гузикова М.О. Результаты обучения профессорско-преподавательского состава английскому языку в условиях искусственного билингвизма // Образование и наука. 2017. № 8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rezultaty-obucheniya-professorsko-prepodavatelskogo-sostava-angliyskomu-yazyku-v-usloviyah-iskusstvennogo-bilingvizma> (дата обращения: 04.03.2018).

УДК 81:378.14

**Л.В. Моисеева, Т.В. Черникина**  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный  
педагогический университет»,  
г. Екатеринбург

### **РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОММУНИКАЦИЯМИ В ПРОСТРАНСТВЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

Данной проблеме уделяется внимание в гуманитарных науках, где имеется большое количество работ, посвященных исследованию феномена коммуникации. Однако в коммуникативном пространстве системы образования управление коммуникациями имеет большое значение. Руководитель должен быть компетентным в принятии управленческих решений, определяющих программу деятельности коллектива по функционированию управляемой системы и анализу информации о разрешении актуальных проблем на основе знания объективных законов.

*Ключевые слова:* управление коммуникациями в системе образования, стратегии управления, модель компетенции коммуникативного компонента управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения.

**L.V. Moiseeva, T.V. Chernikina**  
Ural State Pedagogical University, Yekaterinburg

## **DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF MANAGERS TO MANAGE THE COMMUNICATION SPACE OF THE EDUCATION SYSTEM**

Attention is paid to this problem in the Humanities, where there is a large number of works devoted to the study of the phenomenon of communication. However, in the communicative space of the education system, communication management is of great importance. The Manager must be competent in making managerial decisions that determine the program of the team's activities on the functioning of the managed system and the analysis of information on the resolution of urgent problems on the basis of knowledge of objective laws.

*Key words:* communication management in the education system, management strategy, model of competence of communicative component of administrative activity of the head of educational institution.

Управление коммуникациями системы образования является одним из новых направлений в деятельности руководителя образовательного учреждения, хотя некоторые его аспекты, такие как взаимодействие с родителями, социальными партнерами и др., реализуются в детских садах с давних пор. Однако изменение окружающей ситуации, преобразование деятельности системы образования требуют осуществления целенаправленного управления коммуникациями как ресурса системных обновлений в системе образования.

Поскольку обновление педагогического процесса предполагает систему его инновационных изменений, то управленческие коммуникации в этой связи, вероятно, должны вытекать из его системного анализа. А так как исходным в любом преобразовании выступает стратегия, предусматривающая прежде всего изменения в целеполагании, структуре педагогического процесса, модели его функционирования, программе развития, то, скорее всего, качество системного анализа будет определяться такими его составляющими видами, как структурный, сущностный, концептуальный, прогностический, а результат обновления – ростом профессиональной компетентности руководителей и педагогов в его осуществлении и переходом образовательного учреждения в режим инновационности. Выявленные противоречия и тенденции развития коммуникативного компонента управленческой деятельности руководителя ОУ выступают в качестве ориентиров в разработке

условий, обеспечивающих действенность и результативность факторов, порождающих содержание и тип управленческой коммуникации [1].

В результате количественной обработки полученных ответов, мы определили соотношение чисел, показывающих отношение членов коллектива к профилю управленческого взаимодействия, сложившееся в результате апробации структурно-функциональной модели коммуникативного компонента управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения. Интерпретация результатов данного опроса показывает, что внедрение исследуемой модели коммуникативного компонента способствовало положительной динамике изменения отношения педагогических работников к признакам диалогического взаимодействия. Выбор показателей диалогического общения резко возрос по сравнению с контрольным этапом исследования. В резервной части остались лишь следующие показатели: полное подчинение руководителю – 5 %; доминирование руководителя по всем направлениям предпочитают – 40 %; формально-ролевое взаимодействие отмечают – 7,5 %; управление на основе прямого убеждения и требования – 10 %; приоритет мнения руководителя – 42,5 %; непреодолимость психологических барьеров – 15 %; напряжённость психологического климата в коллективе чувствуют – 12,5 %; недоверительные, закрытые отношения в коллективе отмечают – 27,5 %. В то время как показатели ориентации на диалогическое взаимодействие возросли до 57–100 %.

На контрольном этапе исследования с целью выявления влияния апробированной модели коммуникативного компонента управленческой деятельности на показатели интеграции (единства) коллектива было проведено повторное обследование с помощью опросника на выявление уровня интеграции членов коллектива. Результаты статистической обработки полученных в ходе исследования данных подтверждают положительное влияние использованной нами модели коммуникативного компонента управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения на интеграцию, единство, сплоченность членов коллектива [2].

Возросли показатели сплочённости коллектива как ценностно-ориентированного единства. Количество обладающих недопустимым уровнем снизилось с 22 % до 7 %. Достигли оптимального уровня 11 % исследуемых. Наблюдения за деятельностью специалистов, вошедших в это число, показывают, что это то ядро, на которое руководитель может опереться в любой производственной ситуации. Специалисты, обладающие этим качеством, становятся центром единения в коллективе. В своей деятельности они исходят из отношения к целостности, единству, сплочённости коллектива как главной ценности, как к источнику

взаимного творчества и объективной непредвзятой оценке результатов деятельности. Обладают способностью объединить коллег в творческих начинаниях.

Позитивно изменились показатели адекватности возложения и принятия ответственности. 59 % достигли допустимого уровня, 13 % – оптимального. Возросло число специалистов, испытывающих потребность внесения личного вклада в творческий процесс развития образовательного учреждения, у многих стала активно проявляться собственная позиция. Уменьшилось количество специалистов, которые переживают только за собственные успехи и неудачи, не принимают критики в свой адрес. Таким образом, результаты наблюдения и опросов показывают значительные позитивные изменения в сознании, взаимодействии и отношениях людей.

**Выводы.** В результате эмпирического исследования нами установлено, что научная разработка условий реализации коммуникативного компонента руководителя образовательного учреждения возможна на следующих методологических основах: деятельностном подходе как методе научного познания функций руководителя; положении педагогической науки о законах зависимости целей, задач, содержания, способов межличностного взаимодействия от условий и факторов их развития; положении о личностно-ориентированном управлении как создании условий для полноценного проявления и развития личностных функций субъектов образовательного процесса в диалогическом типе взаимодействия; системном подходе как способе выявления функций, связей условий коммуникаций в структуре и динамике процесса управления учебным заведением; коммуникативно-диалогическом подходе как условию развития смысла совместной деятельности.

Результаты, полученные в процессе реализации программы исследования, подтвердили положительное влияние использованной нами модели коммуникативного компонента управленческой деятельности руководителя системы образования на развитие смысла совместной деятельности, на интеграцию, единство, сплочённость членов коллектива.

### *Библиографический список*

1. Солошенко Л. А. Управление коммуникациями в системе образования (социально-философский аспект): дис. канд. филос. наук: 09.00.13. Н. Новгород, 2005. 169 с.

2. Моисеева Л.В. Маркетинговая стратегия управления качеством дошкольного образования. Дошкольное и начальное образование: проблемы, перспективы, инновации развития. Сургут: РИО СургПУ, 2017. 224 с.