**ХАРАКТЕРИСТИКА МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**1Аббасова Л.И., 2Османова Э.Т.**

**1Аббасова Л.И. – кандидат педагогических наук, доцент;**

**2Османова Э.Т. – студент,**

**кафедра дошкольного образования и педагогики, Крымский инженерно-педагогический университет, г. Симферополь, Республика Крым**

**Аннотация:** *В статье рассматривается сущность понятия «модель» с философских, педагогических позиций и ее функциональное назначение. Раскрывается метод моделирования, сущность педагогического моделирования. Также освещаются основные положения для обоснования модели. Предлагается своя модель развитие управленческой культуры будущего руководителя дошкольной образовательной организации.*

**Ключевые слова:** *модель, метод моделирования, развитие управленческой культуры, профессиональная подготовка, дошкольное образовательное организация.*

Модель (от латинского слова «modulus») – образец, норма, мера. В словарях понятие «модель» рассматривается как изображение, схема, описание какого-либо объекта, отображающее в более простом, уменьшенном виде его структуру, свойства, взаимосвязи и отношения между элементами исследуемого объекта, облегчающая процесс получения информации об интересующем нас объекте [5].

По мнению В. Штофф, модель – «воображаемая или материально реализованная система, которая, отображая или воспроизводя объект исследования, способна замещать его так, что ее изучение дает нам новую информацию об этом объекте». При этом исследователь считает, что каждая модель является лишь выражением относительной истины, выделяя необходимые и достаточные условия ее существования:

– между моделью и оригиналом является отношение сходства, форма которого явно обнаружена и точно зафиксирована (условие отображения и уточнения аналогии);

– модель в процессе научного познания является заместителем изучаемого (условие репрезентативности);

– изучение модели позволяет получить информацию об оригинале [7].

Модель предполагает, прежде всего, воплощение заложенных в ней идей. Вместе с тем, модель является также и прогнозом, и средством реализации авторской идеи достижения целей и задач программы, т.к. отвечает на вопросы – что и как нужно для этого делать.

По мнению Ю. Бабанского, моделирование помогает систематизировать знания об изучаемом явлении или процессе, предсказывает пути их более целостного описания, намечает более полные связи между компонентами, открывает возможности для создания более целостных классификаций [2].

Моделирование и использование модели, как отмечает В.  Загвязинский, тесно связаны с прогнозированием. Модель обеспечивает прогноз и делает его более полным и обоснованным, но это возможно только на базе уже выявленных тенденций, исторического опыта, выделенного и интерпретированного на основе ретроспективного анализа, экспертных оценок экстраполяции тенденций на будущее, концептуального истолкования фактов [3].

При разработки модели подготовки будущих руководителей дошкольных учреждений к развитию управленческой культуры, мы придерживаемся определения О. Абдулиной «под моделью понимается такая мысленно представляемая или материально реализованная система, которая отображает или воспроизводит объект исследования и способна замещать его так, что ее изучение дает новую информацию об этом объекте» [1].

Процесс обучения, в контексте нашего исследования, направлен на достижение сформированности у будущего специалиста дошкольного образования управленческой культуры на достаточном уровне, т.е. уровне профессиональной компетенции, которого должен достигнуть специалист по окончании вуза.

Общая цель выделенных компонентов достигается путем осуществления ряда задач:

– формированием мотивационно-ценностного отношения к управленческой культуре, осознания особой значимости ее для педагога-организатора в условиях работы дошкольной образовательной организации; культурным формам управленческого взаимодействия (стиль управления); сотрудник, ребенок как субъект управления; самосовершенствованию в этой сфере;

– формированием системы знаний об управлении, профессиональной культуре, культурных формах управленческо-педагогического взаимодействия; о гуманистической направленности управленческо-педагогической культуры – педагог и ребенок как субъекты управления; о психолого-педагогических закономерностях управления педагогическим процессом; о самосовершенствовании собственной управленческо-педагогической культуры (самоменеджмент);

– обучением социальным навыкам управления и развитием управленческих способностей; умениям управлять процессом развития и функционирования ДОУ; умениям самосовершенствовать собственную управленческую культуру (самоменеджмент).

При решении поставленных задач по формированию управленческой культуры студентов нами осуществлялось целенаправленное воздействие на различные сферы личности: мотивационную, интеллектуальную, поведенческую. Мы придерживаемся позиции В.А. Сластенина, рассматривающих *формирование* как процесс воспитания и развития, которые по своей направленности носят формальный характер и устремлены к осуществлению определенного целостного облика, что очень важно для менеджера.

Таким образом, рассматриваем *формирование управленческой* *культуры* будущих руководителей дошкольной образовательной организациикак *процесс* становления (самостоятельно или с помощью других) *не* данного от рождения мотивационно-ценностного отношения к управленческо-педагогической культуре, усвоения системы знаний о ней, формирования управленческих умений и гуманистических навыков педагогического управления, результатом которого является высокий уровень сформированности этого качества у специалиста.

В рамках целостного педагогического процесса вуза, система формирования управленческой культуры будущих руководителей дошкольной образовательной организации обладает всеми присущими ему признаками: целесообразностью, адекватностью деятельности процесса формирования, внутренней дифференцированностью, целостностью, последовательностью, поэтапной организацией.

В процессе подготовки формируется отношение к высококультурным формам управления, поскольку профессиональная деятельность педагога-организатора должна отвечать ряду *требований*:

– управленческая деятельность является основой профессиональной деятельности педагога-организатора, для успешного развития которой ему необходимо наличие специальных знаний и умений в области педагогического управления;

– в процессе данной деятельности специалисту необходимо предусмотреть создание благоприятных условий для функционирования и развития как самой дошкольной образовательной организации, так и педагогического коллектива и личности воспитанников;

– управленческая культура предполагает высокую степень творческого и осознанного участия в процессе управленческого взаимодействия, ориентацию на гуманистические ценности, знание психологии общения, норм и правил управления, развитые умения и навыки управленческой культуры.

***Список литературы***

1. Абдуллина О.А. Мониторинг качества профессиональной подготовки // Высшее образование в России. – 1998. – № 3. – С. 35–39.
2. Бабанский Ю. К. Оптимизация процесса обучения : Общедидактический аспект / Бабанский Ю. К. – М. : Просвещение, 1981. – 254 с.
3. Загвязинский В.И., Гильманов С.А. Творчество в управлении школой: Библиотека учителя и воспитателя. – М. : Новая школа, 1992. – 147 с.
4. Майер А. А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2007. № 1. С. 8 – 14.
5. Модель И.М. Профессиональная культура муниципального де-путата: Теоретико-социальный анализ. – Екатеринбург : Наука, 1993. – 157 с.
6. Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И., Шиянов Е.Н. Педагогика: Учеб. пособие для студентов. – М. : Новая школа, 2000. – 512

с.

1. Штофф В. А. Современные проблемы методологии научного познания / Штофф В. А. – Л. : Знание, 1975. – 40 с.