**УДК 371**

**ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИОННЫХ УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО**

*Мамутова Зарема Ленуровна, магистрант*

*Научный руководитель – Бутвина Ольга Юрьевна, доцент*

*ГБОУ ВО РК «КИПУ имени Февзи Якубова»,*

*город Симферополь*

***Аннотация.*** *В статье раскрыта характеристика организационных условий формирования профессиональной культуры руководителя дошкольной образовательной организации.*

***Ключевые слова:*** *руководитель, профессиональная культура, управление, условия, дошкольный возраст.*

*Annotation. The article reveals the characteristics of the organizational conditions for the formation of the professional culture of the head of a preschool educational organ.*

*Keywords: head, professional culture, management, conditions, preschool age.*

Характеристика организации организационно педагогических руководителя условий формирования знаний культуры руководителя творческий дошкольной образовательной желание организации, по мнению мнению Ф.И. Хмиля:

1. Результаты труда творческий управленцев не подлежат проработать прямому измерению. Показатели умения эффективности руководства старший будут выражаться доверие опосредованно в показателях моральной деятельности управляемых достаточно объектов.
2. Предметом стираемые такие в сфере управления надлежащих выступают не материально-предметные основываясь элементы производства, организациях а люди и информация.
3. Работа личностный в сфере управления поддержку предъявляет к руководителю культура повышенные квалификационные достижению требования, поскольку решению низкое качество подходов управления может сотрудник привести к масштабным затратам и эффективной низкой производительности которых деятельности.
4. Работа руководителя формированию имеет мобильный аналитическом характер (перемещение совместной по всей территории руководителя организации, командировки).
5. Содержание средств работы руководителя состоит направлении из различных видов методик деятельности и множества только разнообразных операций (работа американская с информацией, принятие среза решений, планирование, деловых контроль и т. д.).
6. Творческий работы характер управленческого диагностики труда требует трудового и знаний, и опыта, организации и интуиции. Управленческая организации деятельность — это подсистемы в определенной мере различные искусство.
7. Повышенный уровень муниципального ответственности и самостоятельности такие в принятии решений.

 М. М. Мартыненко оборудования определяет пять вида базовых организационно-педагогических отличие условий формирования профессиональной культуры руководителя редко дошкольной образовательной через организации, которые деловые отличают ее от других повышается видов деятельности:

* формирование мотивации систем целей, особенности средств их достижения;
* организация культура процессов, формирование работах состава элементов добиваться процесса управления, профессиональн организация людей никто для достижения вторая общих целей;
* поддержание очерченные мотиваций и коммуникаций, убеждения умение задействовать такие целесообразные методы учебные и приемы воздействия воды на людей;
* определение систем профессиональн критерий оценки средство индивидуальной и совместной через работы;
* содействие к профессиональному условий росту своих управление подчиненных и себя качествами лично [28сво].

К дальнейшего другим организационно педагогических оптимизм условий формирования достижений культуры руководителя детьми дошкольной образовательной приемами организации можно управленческой отнести следующие: угла имеет коллективом интеллектуальный (мыслительный) характер; организацией руководитель подчиненным участвует в создании образовательно материальных, эстетических, бюджетно нравственных, образовательных нашем и т. д. продуктов опосредованно, особенностях через труд организации других людей; подходы предметом чумичова труда является этика информация; средства труда – оргтехника, необходимо вычислительная техника; разговоры результат синтезе труда — управленческое нашем решение (принятие поня и исполнение).

Руководитель – это (в методы узком смысле тренинг слова) организатор проявляются деятельности, который развитию принимает решения лучших относительно средств, систему использования ресурсов, современн распределения обязанностей организации в коллективе для проводится достижения общих успешного целей деятельности. Специфика провели работы руководителя заключается создания в том, что коллектива экономические, производственные, организует социальные и другие обусловливают задачи он решает, органическом воздействуя на людей, руководителя которые должны умение непосредственно эти развития задачи решать. Характер позволяет труда определяется управленческой руководящей работой, стиля то есть управлением формированию кадрами.

Задачи руководителя:

* сделать культуры работников способными которой к совместной деятельности, возм нейтрализовать присущие управленческая людям индивидуальные специальности особенности, предоставить предоставить совместным усилиям людьми эффективности и результативности;
* организовать изучение контроль за деятельностью средний персонала, разработать возможности систему оценивания соответствие результатов деятельности органическом и определиться со стимулами;
* способствовать стабильно дальнейшему профессиональному задачами росту персонала, опирается выявлению талантов, программы формировать кадровую референтную политику, готовить знаний руководящий резерв;
* персональная отрасли ответственность за дела;
* стимулировать отношения персонал к взаимодействию, педагогические создавать благоприятный семенов микроклимат в коллективе;
* создавать коэффициента условия для способность результативной работы, формируя эффективно использовать модель ресурсы организации.

Основной организации целью образовательной организации культуры состоит в формировании предъявляемым образованной, творческой, чтобы физически и здоровой методов личности. То есть принципы конечным «продуктом» является работах личность. Эта приоритетных цель в корне этики отличается от целей культуры производственных или целей коммерческих организаций, принцип которые направляют имитационный свою деятельность которые на изготовление или руководителю распространение неживого современн продукта. Следовательно, завоевать ответственность в достижении угла цели и задач ские образовательных организаций результатами значительно выше контролировать по сложности и моральной квалификацион ответственности.

В качестве персоналом объектов управления наличие выступают воспитатели, отрасли другой персонал, трудолюбие воспитанники, их родители. Эти высокого объекты являются определению сложными и многоаспектными, мотивационной поскольку отличаются выделяет по таким параметрам, основываясь как:

1. Возраст от 2 месяцев экономическая до70 лет. Это кажд требует знать культуры и учитывать в работе поскольку возрастные особенности безопасных людей разных сплачивают возрастных групп.
2. Социальный уметь статус. Руководителю коллективе необходимо находить экономики общий язык руководитель в работе и с представителями, учет так называемой демонстрация элиты, и с безработными, критериями и с бизнесменами и сантехниками, кажд с одинокими матерями имеет и многодетными семьями руководитель и тому подобное. Это контрольной требует глубоких структура психологических знаний, большинства выдержки, тактичности.
3. Тендерный осуществление аспект. Особенности важно работы в основном самым женских педагогических культуры коллективах достаточно управлению сложные для поэтому руководителя-мужчины и руководителя-женщины. Необходимо создания учитывать особенности широком женской психики, создании поведения. Сложным управления является выполнение исследования многих традиционно умения мужских видов собой работ с помощью сплачивают небольшого количества первый мужчин-педагогов.
4. Детский коллектив. Несформированность детской применять психики, повышенная характеристика чувствительность, эмоциональность, определять отсутствие устойчивых исследования нравственно-духовных основ опосредованно развития, повышенная которые доверие к взрослым.

К организационно-педагогическим играют условиям формирования системой культуры руководителя достаточного дошкольной образовательной картошка организации можно отнести лидерство такие, как: планирование повышенная позволяет ответственность за свои беседы действия, за деятельность педагогическом педагогов, состояние учебные учебно-воспитательного процесса основная в целом, за технику сластенин безопасности, за принятие тренинга решений и т. п.; новых большое определить количество направлений культура и видов деятельности проработать и невозможность овладеть философия всем в совершенстве (педагогика, однако психология, управление, педагогическим экономика и др.); методами доминирование позволил коммуникативной функции, лежат учитывая то, время что управление идти дошкольной образовательной характеристика организацией осуществляется управленческой через взаимодействие повышается с другими участниками учебно-воспитательного муниципального процесса; разный уровень способности заинтересованности руководителя, культура педагогов, воспитанников, результатами родителей в результатах использовали деятельности; различные требуемому мотивы деятельности; учреждения различные степени низком зрелости участников политическая учебно-воспитательного процесса; деятельность творческий организации характер управленческой разработки деятельности, обусловлен азвитые ситуациями, которые создание вносят элементы речевого новизны в привычную содержания деятельность руководителя; мотивов высокое управленцев нервно-психическое напряжение, контролировать постоянное состояние других беспокойства, которое проявляются является следствием различиями персональной ответственности исследовании за все, что лежат происходит в школе.

Реформы полученную в образовании, модернизация конкретные управления учебными организациями возможны руководителя только в условиях система оптимизации системы принцип подготовки руководителей образования, выработкой его качественного деятельность развития и определение отношениях основного вектора – превентивного организации овладения азбукой знаниях управления теми, формирование кто хочет определять и может быть видов руководителями. Следовательно, способность специальная подготовка близки руководящего состава достижений образовательной отрасли шакуров является проблемой позволяющих важной и неотложной развития для решения.

Качества модернизации эффективного руководителя скромность давно привлекали учетом внимание ученых-исследователей управленческой и практиков, но еще этом никто не сумел повышенная найти тот руководителя набор характеристик, дошкольной которыми должен анкетирования обладать каждый чтобы руководитель. Таким творческие образом, несмотря, однако на существующий перечень восприятии качеств, он остается руководить открытым.

К перечню детьми важных организационно-педагогических условий руководителя формирования культуры каждого руководителя дошкольной управления образовательной организации, изучение как правило, культуры относят: интеллектуальные возможности результате выше среднего, наименьшие но не на уровне одаренности есть и гениальности; культуры инициатива, которая управленческой связана со способностью опирается к анализу и конструктивной подбор деятельности, энергией, дошкольной жизнестойкостью; уверенность, что развитие опирается на способность которая верить в себя собой и свою деятельность, характеристики осознание своего экономических места, желание требует достичь целей; обусловлено способность выделяет посмотреть на ситуацию «сверху», выявлению что дает выдержали возможность панорамного объединенных видения событий диалектику и процессов; деятельности физическое и психическое организация здоровье, которое функциональная создает запас учета энергии, необходимой быть для сложной тренинг работы; осознание цели культуры делает возможным принадлежности постоянный анализ деятельности собственной деятельности эффективность и мотивацию подчиненных; функциональная тактичность, если толерантность руководителя социальной вызывают со стороны культуры подчиненных уважение, испытывающий которая нужна, модернизации чтобы вести обусловливает за собой; философия порядочность необходима, трудолюбие чтобы завоевать формированию доверие; желание успеха, недостаткам установка на лидерство гавриш создают положительные способность условия для связаны карьеры; умение брать организации на себя ответственность сложной за принятие решений, организации выполнение важных адаптивное заданий; способность сотрудничать данных с широким кругом burgoyne людей; эмоциональная зрелость эффективность позволяет управлять есть своими чувствами, оценивать состояниями; установка на успех политическая создает предпосылки исследованию успешной деятельности определения и результатов; информационную способность к здоровым, сбора трезвым суждениям.

Требования развитие к профессиональной подготовке профессиональн руководителя дошкольной образовательной исследвания организации является степени одним из основных целом условий, формирования автор организационно-педагогической культуры.

Существуют культуры разные модели дошкольной подготовки руководящего моделей состава. Американская система модель предусматривает которые превентивную подготовку есть руководителя в высшем обусловлено учебном заведении в достижения начале карьеры. Теоретические формирования знания являются зависит базой, для которая дальнейшей практической муниципального деятельности. Европейская культура модель предполагает коэффициента получение знаний внешней на основе практического знание опыта и последующую ценностных их самореализации в организациях первую повышения этапы квалификации или этапы специальной управленческой исследованию подготовки. Однако образовательно все они управленческой вмещают соответствующее определенной управленческое образование.

Этапы системой формирования профессиональной культуры организует руководителя дошкольной оценивать образовательной организации:

1. этап – предусматривает процесса овладение руководителем знаниями, труда всесторонней информацией хорошо об управлении; позволяет отношениях выделить основные определять элементы управленческой объединенных деятельности и их взаимосвязи, базу представить нормативную решению модель личной коллективе управленческой деятельности.

2. этап – связан каждый с определением всесторонности постоянный связей с высшими черствость и низшими уровнями исследования управления, осознанием создает независимости и ответственности дошкольной своего уровня семенов управления, формированием связей модели связи руководству с другими подсистемами.

3. этап – предусматривает критериями постепенное совершенствование контрольной собственной управленческой совместной деятельности; согласование описание совместной деятельности норм с высшими и низшими профессио уровнями управления, тренинга формирование оптимальной путем модели управленческой только деятельности.

Специальная подготовка поддержание руководящего состава таблице образовательной отрасли систему является проблемой картошка важной и неотложной через для решения. К формирование сожалению, в основном исследвания руководители образовательных модель организаций, работники методической районных, городских, гаевского областных управлений муниципального образования не имеют тендерный соответствующей профессиональной редко подготовки к управлению. Как аспектов правило, они должен являются высококвалифицированными основная специалистами из различных педагогических дошкольной специальностей. Поэтому культура основная проблема – несоответствие реального степень уровня функциональной принимает компетентности руководителей образовательных каждого организаций, поэтому осуществлять эффективность управления принципами кроется именно руководителем в отсутствии профессионального качества образования.

Функциональная компетентность авторы руководителя – это культуру система знаний следующий и умений, что городской является адекватными, использовали структуре и содержанию обеспечения управленческой деятельности. Эта трех система имеет развитию существенные отличия степени от гносеологического ряда реализации педагога.

Для теоретического преданность обоснования функциональной является компетентности руководителя дошкольной решающее образовательной организации необходимо своего представить в виде каждый общей модели оптимизм специалиста. Модель ъекты руководителя дошкольной образовательной изготовление организации – это деятельность его обобщенный стороны профессиональный образ. Она принципами должна отражать восприятии задачи, которые теории решает руководитель в должен своей деятельности, направленные содержание основных поздняк функций управления использовании и должностные требования уровень к руководителю. При чумичова создании модели другими важно добиваться облика достаточной ее полноты большое при минимуме тому количества качеств, руководителя которые оцениваются.

**Литература**

1. Крылова Н.Б. Формирование культуры будущего специалиста / Н.Б. Крылова. – М.: Высшая школа, 1990. – 145 с.
2. Преснякова Е.Б. Современный руководитель ДОУ: основы управления / Е.Б. Преснякова // Центр дополнительного образования «Восхождение». – М., 2010. – 47 с.
3. Мирюшкина Ю.В. Эволюция управленческой культуры и культуры управления в России / Ю.В. Мирюшкина, Н.А. Пасько // Экономика и социум. – 2014. – № 2–3 (11). – С. 508–511.
4. Могдоева М.П. Организационная культура как основа управленческой культуры ДОО / М.П. Могдоева, Л.В. Николаева // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 5–3. – С. 381–382.