**ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА УЧРЕЖДЕНИЯ**

Управление учреждением образования в современных условиях - сложный процесс, слагаемыми которого являются правильный выбор целей и задач, изучение и глубокий анализ достигнутого уровня образовательной деятельности, система рационального планирования, организация деятельности коллектива, выбор оптимальных путей для повышения качества образования, эффективный контроль.

Основным внутренним ресурсом любой организации является личностный потенциал самого руководителя. Руководитель оценивает ситуацию и принимает решения, подбирает персонал и распределяет задания, контролирует работу и осуществляет мотивацию.

Личность руководителя играет очень важную роль. Часто именно по личности судят об учреждении в целом. Поэтому проблема личности в управлении становится все более актуальной.

Дэвид Тайс, профессор бизнеса из Университета Калифорнии, отвечая на вопрос о том, что является ключевой компетенцией руководителя, сказал, что это актив, который вы не можете продать. «Запасы могут быть проданы. Машины могут быть проданы. Люди могут быть уволены, а взамен им будут наняты новые сотрудники». Но невозможно продать то, что есть только внутри вас.

Другой профессор, Ицхак Адизес, называет эту компетенцию так. «Это ваши контакты. Ваш корпоративный ДНК. Ваша культура. Ваша репутация. Ваши ценности. Лидерство — это не то, чем руководитель обладает, но кем он является на самом деле. И то, что собой представляет человек: его характер, целостность, ценности, стиль и поведение, не может быть продано» [3, с.27].

Эффективность управления учреждением образования, отмечает Н.Н.Лященко, напрямую зависит и от умения руководителя осознавать себя и свои личные цели, правильно распределять время и усилия, то есть от умения изучать и изменять себя, свою профессиональную культуру управленца[1, c. 4].

Следуя общественным требованиям, отмечает В.Г.Реут, ру­ководитель должен видеть стратегические проблемы, создавать новые концепции, по­зволяющие обновлять содержание образо­вания, развивать инициативу и творчество педагогов, способствовать формированию позитивного общественного мнения, созда­вая условия для продуктивного сотрудниче­ства и сотворчества всех заинтересован­ных сторон. Всё это вместе взятое предпо­лагает наличие соответствующей управлен­ческой культуры, требующей осознания и осмысления опыта управленческой деятель­ности[2, c. 4].

Актуальность данной проблемы определяется трудностями, которые испытывают руководители в обеспечении стабильного функционирования учреждения образования, его развития в соответствии с обновлением содержания образования и демократизацией общества, что в свою очередь требует от руководителя постоянно повышать свою профессиональную культуру, которая базируется на таких понятиях как профессиональные ценности, потребности и мотивы.

Профессиональные ценности – это то, что является важным для осуществления профессиональной деятельности. К профессиональным ценностям руководителя педагогического коллектива можно отнести адекватную личностную и профессиональную самооценку, деловую профессиональную направленность. Эти качества помогут руководителю быть успешным в современных условиях, адекватно принимать решения и отвечать за результаты своей деятельности.

Что касается продуктивности деятельности, то она определяется не только потребностями, но также знаниями и умениями, которые условно можно обозначить как качества личности руководителя. В современных условиях жесточайшей конкуренции для успешного ведения дел недостаточно быть просто руководителем учреждения, необходимо быть талантливым менеджером. Работа руководителя в наши дни – это в первую очередь общение, коммуникации различного типа и уровня. Управленческая деятельность требует от руководителя организаторских, коммуникативных, научно-познавательных, конструктивныхи других способностей. Способности не являются готовым природным даром человека, ибо в их основе лежит природная одаренность, которая превращается в способности только в благоприятных условиях обучения, тренировки, воспитания.

Современное учреждение образования наделено значительными правами в реализации своих целей и задач. Статьей 26 Кодекса Республики Беларусь об образовании определена ответственность руководителя за результаты деятельности учреждения. Соответственно именно в компетенцию руководителя входит создание системы организационных взаимоотношений во вверенном ему учреждении, построение системы управления. Перед каждым из нас в тот или иной момент встает глобальная задача – как разработать оптимальную систему управления? Как сделать так, чтобы учреждение функционировало и развивалось, вся документация заполнялась и сдавалась вовремя, управленческие решения принимались и выполнялись четко и в срок, образовательный процесс давал хорошие результаты, а работники слаженно и без дополнительных указаний выполняли свои должностные обязанности, да еще и проявляли инициативу? Поистине непростая задача!

В управленческой деятельности такую задачу пришлось решать и нам.

Прежде всего, определили стратегическую цель – работать на формирование положительного имиджа учреждения,обеспечить условия по поддержке творческих инициатив педагогов и развитию способностей воспитанников. Это значит сформировать репутацию, доброе имя, быть авторитетным учреждением в профессиональной и родительской среде.

Для формирования положительного имиджа используем разнообразные формы работы по созданию как внешних, так и внутренних его составляющих.

Внешний имидж – это облик учреждения, связан с его восприятием. Мы разработали такие атрибуты, которые ассоциируются именно с нашим учреждением, позволяют определенным образом позиционировать себя и представить уникальностьучреждения:

- фирменный, розовый, цвет;

- эмблема;

- гимн;

-бейджи;

- буклеты;

- вывески на здании;

- памятные знаки «Педагогический дебют», «Юные граждане светлого города».Единой цветовой гаммой и стилем оформления отличаются наши выставки, стенды и вывески, Доска почета учреждения.

«Лицо» дошкольного учреждения определяет его педагогический коллектив. Руководитель отвечает за организацию целостного педагогического процесса в учреждении. Добивается успеха тот руководитель, который логически мыслит, организует и руководит с умом, не избегает конфликтов, а разрешает их, четко и однозначно высказывает свое мнение, может хорошо мотивировать сотрудников и управляет ими при помощи своего авторитета.

Педагогические работники – это, как правило, люди с обостренной потребностью в уважении и самоуважении. Для них очень значимы различные формы морального поощрения, атмосфера добрых взаимоотношений в коллективе.

Мы стремимся создать условия для проявления активности педагогов, их познавательного интереса, корпоративного единства.

Фундаментальным нормативным документом материального стимулирования сотрудников является коллективный договор с положениями о материальном стимулировании, в основу разработки которых в нашем учреждении был положен не бесконфликтный подход по принципу «уравниловки», а дифференцированный – позволяющий оценить личный вклад и результативность каждого сотрудника в процессе профессиональной и творческой деятельности. Активная гражданская позиция, заинтересованность, креативность сотрудников обеспечивают сегодня не только эффективную работу учреждению, но и позволяют повысить их материальный уровень.

По итогам учебного года подводим Рейтинг достижений педагогов, анализируем деятельность каждого на основании определенных критериев. Педагогов-победителей, занявшихI, II, III место, заносим на Доску почета, премируем в течение последующего учебного года в двойном размере, ходатайствуем о награждении грамотами различного уровня.

С трепетом и волнением встречаем молодых специалистов, трудовая деятельность которых начинается с торжественного посвящения в педагоги и вручения им памятных знаков «Педагогический дебют».

Делом чести считаем участие в конкурсах профессионального мастерства. И главное для нас не участие, а результат! Весомый, значимый, достойный – воспитатель дошкольного образования Запотылок Оксана Васильевна – лауреат второй степени республиканского этапа конкурса профессионального мастерства «Учитель года Республики Беларусь – 2017».

Таким образом, главным субъектом формирования имиджа являются руководитель и сформированный им педагогический коллектив, а также в силу обратной связи дети и их родители, представители социума. Личностные качества руководителя играют основополагающую роль в принятии и реализации управленческих решений, которые непосредственным образом влияют на формирование имиджа учреждения образования. Каждое управленческое решение отражает индивидуальность руководителя и систему его ценностей, поэтому то, насколько успешно и эффективно будет функционировать учреждение, прежде всего, зависит от руководителя.

**Список использованных источников**

1. Колодяжная, Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением / Т.П. Колодяжная. – Ростов – н/Д: Учитель, 2002. – 128с.

2. Реут, В.Г. Проблемы образовательного менеджмента в современных условиях / В.Г. Реут // Кiраванне у адукацыi. – 2008. – №1. – С. 4 – 8.

3. Фишбейн, Д.Е.Настоящий ресурс руководителя //Журнал руководителя управления образованием. - 2014. - №1.