**Развитие персональной компетентности руководителя в управлении дошкольным образовательным учреждением**

Меняющаяся социальная среда оказывают влияние на все институты жизни и, прежде всего на образование. Меняются целевые установки и соответственно происходят изменения в образовательных системах и методах управления ими. Отношения управления отличаются динамичностью, поэтому множество проблемных ситуаций, возникающих при этом в образовательных учреждениях, могут быть разрешены только квалифицированными профессионалами.

Развитие системы дошкольного образования определяется тем, насколько эффективно осуществляется управление и происходит внедрение в практику ДОУ новейших научно - педагогических достижений в области управления.

Направленность всей системы «внутрисадовского управления» (Третьяков П.И., Белая К.Ю.) на конечный педагогический результат предполагает не только особую мотивационно - целевую ориентацию руководителей ДОУ, но и новый подход к информационному обеспечению, педагогическому анализу, планированию, организации, контролю и регулированию всей деятельности.

В системе дошкольного образования сформировались поколения управленцев, в совершенстве владеющих искусством управления в условиях административно - командной системы. И говорить о низком уровне квалификации руководителей ДОУ было бы некорректно. Вместе с тем приходится констатировать, что руководителей образовательных учреждений, умеющих работать в условиях модернизации системы российского образования и перехода к рынку образовательных услуг, недостаточно.

Многие проблемы современной системы дошкольного образования вызваны недостаточным уровнем персональной компетентности руководителей образовательных учреждений и отсутствием технологии ее развития. Несмотря на смену прежних приоритетных ориентаций в образовании, переход с государственных целей на личностные, в современных педагогических работах практически не рассматриваются проблемы сущности, структуры, подходов к развитию персональной компетентности руководителей, соответствующей новым условиям деятельности ДОУ и требованиям, предъявляемым к их должности.

Руководитель ДОУ рассматривается, как правило, в качестве инструмента для принятия управленческих решений, и обязанность руководителя - нести ответственность за конечный результат деятельности учреждения. Поэтому приобретает особое значение проблема развития персональной компетентности руководителя в управлении ДОУ, которая обусловлена современным социальным заказом, целями системы дошкольного образования, измененным функционалом деятельности руководителей, новыми способами управленческой деятельности и профессионального поведения.

В основу моей управленческой деятельности положена следующая гипотеза- развитие персональной компетентности руководителя в управлении ДОУ обеспечивается, если:

* научно обоснована необходимость развития персональной компетентности руководителя в управлении ДОУ;
* дана оценка уровню потребности системы дошкольного образования в профессиональных достижениях руководителя в управлении ДОУ;
* выявлены сущности, структуры и подходы к развитию персональной компетентности руководителя в управлении ДОУ;
* определены профессионально-функциональные знания, умения, навыки и качества, составляющие основу персональной компетентности руководителя ДОУ;
* изучены профессиональные запросы и возможности руководителя ДОУ;
* осуществлен анализ уровня персональной компетентности руководителя в управлении ДОУ, который предусматривает выявление уровней, показателей деятельности руководителя дошкольного учреждения;
* установлены несоответствия между нормативным и фактическим уровнем персональной компетентности руководителя в управлении ДОУ;
* определена совокупность методов и форм развития персональной компетентности руководителя в управлении учреждением;
* обеспечен обмен опытом деятельности, что позволяет осуществлять рефлексию собственного опыта деятельности как руководителя

Таким образом, в практике моей работы возникла необходимость изучить состояние и степень разработанности проблемы персональной компетентности руководителя в управлении ДОУ в педагогической теории и практике управления образованием. Далее определить сущность, структуру и теоретические подходы к развитию персональной компетентности руководителя в управлении ДОУ. Апробировать методы и формы развития персональной компетентности меня, как руководителя в процессе управлении ДОУ.

Программа моей деятельности была реализована при использовании следующих методов:

1. Анализ психолого-педагогической и управленческой литературы, изучение и анализ исследований, выполненных в области педагогики и управления дошкольным образовательными учреждениями;
2. Повышение уровня квалификации на курсах ПКИПКРО «Управление ДОУ на современном этапе» и «Управление ДОУ по результатам» (дистанционные курсы г. Москва).
3. Ежегодный публичный отчёт перед общественностью. Создание Сайта ДОУ. Личное участие в профессиональных конкурсах.
4. Методическое руководством районным профессиональным объединением руководителей ДОУ.
5. Диагностирование результативности своей работы через анкетирование сотрудников и родителей воспитанников, самооценка, самотестирование уровня своих знаний, умений и навыков как руководителя в сфере управления образованием.

Благодаря системному подходу к развитию своей управленческой деятельности в должности руководителя ДОУ мной был уточнен нормативный уровень персональной компетентности руководителя в управлении на основании целей системы дошкольного образования, социального заказа, коллектива учреждения, определены профессионально-функциональные знания, умения, навыки, качества, позволяющие определить нормативный и фактический уровень собственной персональной компетентности, определена совокупность методов и форм развития персональной компетентности руководителя.

Значимость проведённой мной работы можно обозначить тем, что обоснована необходимость развития персональной компетентности руководителя в управлении ДОУ, апробированы методы и формы развития персональной компетентности руководителя.

Выводы:

1. Потребности системы дошкольного образования, социальный заказ, специфика учреждения определяют нормативный уровень персональный компетентности руководителя в управлении ДОУ.
2. Эффективное управление ДОУ и достижение педагогического результата деятельности ДОУ обеспечивается реализацией комплекса управленческих условий, адекватных современной образовательной ситуации.
3. Для создания управленческих условий деятельности ДОУ необходима трансформация профессионального поведения руководителя, а именно, изменение содержания и способов управленческой деятельности, овладение объемом профессионально-функциональных знаний, умений, навыков и качеств, составляющих основу персональной компетентности руководителя в управлении ДОУ.