**Критерии и показатели оценки**

**управленческих компетенций администрации гимназии как вида образовательного учреждения**

В настоящее время компетенции становятся новым флагманов эффективности, компетентные управленцы оказываются новым проявлением человеческого капитала организации образования. Школа – сложная система: «администрация – учитель – ученик», где неотъемлемым элементом является человек. Человек активно участвует в формировании этой системы, влияет на характер связей и отношений, их функционирование и развитие. Следовательно, управление современной школой – управление социальной системой.

Управленческие компетенции – это набор знаний, практического опыта, навыков и личностных качеств руководителя, позволяющий ему качественно решать определенные задачи для достижения определенных результатов.

 Управленческие компетенции руководителя образовательной организации - интегральное свойство личности, основанное на профессиональных управленческих ценностях, отражающее ее готовность и способность применять систему управленческих знаний и умений в процессе профессиональной управленческой деятельности. Руководитель организации образования должен знать тонкости и специфику профессиональной педагогической деятельности, а также иметь практические и теоретические знания из области менеджмента.

 В рамках данной системы руководитель организации образования (далее – ОО) пытается избавиться от командного стиля управления и тотального контроля и перейти к демократичным формам управления. Он начинает работать в новой социокультурной ситуации, исход которой предвидеть невозможно. Наличие у современного руководителя системного мышления является необходимым показателем компетентности принятия управленческих решений. Усиливается его ответственность за целевую ориентацию образовательного процесса на устойчивое развитие. Новый стиль управления руководителя начинает проявляться в изменении ведущих установок, приоритетных ценностей, представлений об имидже школы и собственном имидже. Руководитель школы должен содействовать развитию потенциала образовательной системы школы, ее переводу на обновленное содержание, ориентированное на результат, переориентации основной цели образования с формирования человека-исполнителя на человека-созидателя. Задача современного руководителя – научиться выбирать эффективные методы и стили управления, направленные на результативность деятельности ОО.

 Параметры практической деятельности руководителя ОО при формировании управленческой компетенции директора школы:

* срочность и отсутствие времени на глубокий анализ;
* высокий процент неопределенности;
* подчиненные – не пассивные элементы, а люди, адаптирующиеся к любой новой ситуации; ситуативность и потребность в принятии интуитивных решений.

 Развитие управленческих компетенций в образовании РК осложняется тем, что оно напрямую связано с отношениями между людьми. Выстроив отношения с одними сотрудниками, нельзя точно так же управлять другими – придется потратить время на установление отношений доверия, выработку единого языка общения, согласования ролей и т. д.

Получается, что управленческая компетенция – это не столько навык менеджера, сколько коллектива и организации в целом. И если ОО обладает высоким качеством управления – уход одного из руководителей не приводит к значимому ухудшению управления организацией, в отличие от увольнения сотрудника – ключевого в какой-то функциональной области.

Компетенция – готовность и способность личности применять в своей профессиональной деятельности знания, умения, навыки, личностные качества, позволяющие мобилизоваться на выполнении этой деятельности, самостоятельно оценивать результаты своей деятельности. Управленческая компетенция – интегральное свойство личности, основанное на профессиональных управленческих ценностях, отражающее ее готовность и способность применять систему управленческих знаний и умений в процессе профессиональной управленческой деятельности.

Компоненты специальной управленческой компетенции руководителя образовательной организации:

* способность самостоятельно разрабатывать варианты управленческих решений;
* готовность находить нестандартные решения типовых управленческих задач;
* умение грамотно использовать в своей управленческой деятельности профессиональную лексику;
* владение элементарными навыками анализа управленческих ситуаций;
* способность и готовность разрабатывать программы нововведений.

 Компоненты методической управленческой компетенции:

* способность и готовность осуществлять управленческие функции;
* умение использовать и составлять нормативные документы;
* умение организовать работу коллектива;
* владение методами прогнозирования и оценки развития социально-экономических и организационных процессов в объектах управления;
* умение разрабатывать и использовать программу развития ОО;
* способность и готовность к аналитической, исследовательской работе в сфере управления.

Мастерство в управлении школой и управленческой деятельности совмещает определенность всей структуры процессов, вносимую управленцем в ход реализации управленческой функции в конкретных условиях, гибкость изменения структуры процессов в зависимости от условий и легкость осуществления процессов в их взаимозависимости. Предопределяется уровнем развитости рефлексивной самоорганизации, душевно-духовных качеств и психофизической подвижности.

 Определенность, вносимая управленцем в проектирование своих действий, свидетельствует о развитости мышления и, в частности, способности корректно и полно использовать языковые средства мышления. Гибкость изменения структуры процессов демонстрирует развитость рефлексивного механизма в целостности способностей управленца. Легкость осуществления процессов свидетельствует о готовности и способности, соотнесенной с требованиями, характерными для осуществления того или иного типа или структуры процессов. Творчество локализуется в подчиненности внутренних усилий объективной необходимости новаций.

**Список литературы**

1. Борщева А. В., Ильченко С. В. Оценка эффективности кадровой политики организации // Вестник экспериментального образования. 2017. № 4 (13). С. 41-51.

2. Павлова Е. В., Князева Е. И. Формирование субъективной готовности к риску в процессе профессионализации специалистов сферы «человек-человек» // Современная психология и педагогика: исследование и разработки: сборник докладов Международной научной заочной конференции. Липецк: Гравис, 2011. С.244-251.

3. Лазарев В.С. Системное развитие школы. – М.: Педагогическое общество России, 2002.

4. Моисеев А.М. «Программно-целевое управление развитием образования», М., 2001.