**Модель выпускника Школы резерва**

Еще в XVII в. известный немецкий философ и математик Г.Лейбниц ввел в употребление понятие "модель", рассматривая ее как удобную форму знаний об окружающем мире, своего рода информационный эквивалент конструируемого в определенных практических целях объекта. Такая трактовка остается востребованной и в настоящее время во многих областях науки и техники.

 Модель выпускника Школы резерва на должность руководителя дошкольного образовательного учреждения это некий камертон, по которому можно настроить весь образовательный процесс в данном профессиональном сообществе.

В основе большинства современных моделей, представленных зарубежными учеными, лежит понятие "ключевые компетенции", введенное в научный обиход в начале 90-х гг. Международной организацией труда. Это понятие трактуется как общая способность человека мобилизовать в ходе профессиональной деятельности приобретенные знания и умения, а также использовать обобщенные способы выполнения действий. Вместе с тем подчеркивается, что ключевые компетенции обеспечивают универсальность и уже поэтому не могут быть узкоспециализированными.

Итоги многолетних исследований нашли отражение в рекомендациях Совета Европы и сформулированы в пяти ключевых положениях, уровень овладения которыми выступает неоспоримым критерием качества полученного образования. Речь здесь идет о компетенциях политических, социальных, касающихся жизни в поликультурном обществе, определяющих владение устным и письменным общением, связанных с возникновением общества информации, реализующих способность и желание учиться на протяжении всей жизни, что служит основой непрерывной профессиональной подготовки.

В отечественной профессиональной педагогике достижения в данной области связаны с именами С.Я.Батышева, Э.Ф.Зеера, Е.А.Климова, Н.В.Кузьминой, А.К.Марковой, В.Е.Радионова, Е.Э.Смирновой, Г.В.Суходольского, Н.Ф.Талызиной и др. Большинство авторов, работая над моделью специалиста, выделяют две главные составляющие: профессиональные знания и личностные качества.

При описании "профессиональной" составляющей модели помимо квалификационных требований, детально разработанных в государственных стандартах, многие ученые используют следующие характеристики: компетентности специальная, интеллектуальная, социально-правовая; интеллектуальная инициатива; самоорганизация; саморегуляция и др.

Существенные отличия в трудах различных научных школ обнаруживаются при рассмотрении учеными личностной составляющей образа специалиста. В качестве причин этого следует назвать специфику профессий и мировоззренческие установки, ориентирующие на выполнение определенной социальной функции.

 О.Мельничук и А.Яковлева называют в качестве личностных качеств следующие: ответственность перед делом и людьми, добросовестность, социопривлекательность, единство слова и дела, широкую культуру и т.д.

 Г.Б.Скок под обобщенными личностными качествами понимает "физическое, психическое и нравственное здоровье, образованность, общекультурную грамотность". Э.Ф.Зеер выделяет в данном контексте креативность, контактность, самоконтроль, самостоятельность и др. Р.Петрунева относит к личностным профессиональным качествам все те, которые способствуют раскрытию и реализации возможностей человека, формированию его мотивов и интересов.

Должность руководителя детского сада предполагает наличие у него определенных психологических и психофизиологических качеств (т.е. качеств, необходимых в целом для любого руководителя), а также наиболее значимых при выполнении конкретных составляющих деятельности. Указанные качества в разной степени проявляются у руководителей дошкольных учреждений в зависимости от специфики выполняемых работ и в разной степени представлены в связи с успешностью их профессиональной деятельности.

На основе анализа различных психолого- педагогических исследований мы составили модель выпускника Школы резерва управленческих кадров

Выпускник школы резерва – это личность:

1. с объективным самовосприятием мира;
2. с позитивной Я-концепцией;
3. способная к самовоспитанию и самообразованию;
4. способная к адекватному взаимодействию с социумом;
5. готовая менять себя, развиваться самодостраиваться;
6. с высокой гражданской активностью и социальная зрелостью;
7. с гуманистической направленностью;
8. с эрудицией;
9. честная, искренняя, толерантная, доброжелательная;
10. интеллигентная, инициативная, жизнерадостностная;
11. владеющая искусством общения;
12. добросовестная и трудолюбивая;
13. готовая к инновационным преобразованиям;
14. владеющая современными технологиями управления;
15. умеющая создать в коллективе психологический комфорт;
16. способная к рефлексивному управлению;
17. способная к прогнозированию, проектированию, мониторингу;
18. имеющая индивидуальный стиль управленческой деятельности;
19. способна быть лидером;
20. способна работать в команде;
21. способная эффективно решать проблемы;
22. владеющая высоким уровнем знаний об управленческой деятельности;
23. имеющая высокий уровень психолого-педагогических знаний;
24. умеющая оптимально решать управленческие проблемы, достигать запланированные цели и результаты.