

ЭССЕ.
«Я – лидер»

*Лидер способен мыслить и действовать на
уровне глобальных перемен!*

Лидер заглядывает далеко в будущее!

*Лидер соединяет в единое целое идеалы,
намерения и поступки!*

Лидер создает команду единомышленников!

Я считаю, что лидер, в первую очередь, это человек, который ведёт за собой. Все его поступки должны быть обдуманы, все «за» и «против» тщательно взвешены. Лидер может совершать ошибки. Но его ошибки будут более значимы, чем ошибки рядового члена коллектива. Лидер является организатором, организатор – это генератор идей, генератор идей – это человек способный мыслить глобально. По существу, он просто умеет скомбинировать команду и, управляя ей, стремиться к достижению поставленной им цели.

Я – лидер-руководитель дошкольной образовательной организации. Я четко знаю, что должна обладать знанием рынка образовательных услуг, умением прогнозировать развитие учреждения и создавать необходимые условия для его деятельности, владеть искусством управлять людьми и не только академическими навыками менеджмента, но и хорошо знать сущность и характер осуществляемых перемен, их нормативно-правовое обеспечение, все изменения законодательной базы, регулирующей образование.

Если исходить из того, что менеджер занимается управлением, то для руководителя любого образовательного учреждения эта функция ведущая. Но, на мой взгляд, современный руководитель — не только менеджер, но и, безусловно, педагог. Ведь он управляет не только хозяйственной деятельностью, но и педагогическим и детским коллективом.

Моя цель, как руководителя детским садом – саморазвивающаяся и самообучающаяся дошкольная образовательная организация, главное предназначение которой — профессиональное развитие педагога, способного создать условия для развития всех участников образовательных отношений.

МАДОУ детский сад № 531 был открыт после реконструкции три года назад, и для меня, в условиях становления коллектива, одной из актуальных проблем определилась проблема эффективности управления педагогическим коллективом. Поэтому мной выработана следующая управленческая стратегия: внедрить проектно-целевой подход на основе современных

технологий управления: бенчмаркинг, краудсорсинг, информационно-коммуникационные технологии. Соответственно, стали наиболее актуальным социально-психологические аспекты в моей управленческой деятельности: ускорение процесса освоения и закрепления новых сотрудников, улучшение психологического климата в коллективе, усиление морального и материального стимулирования труда, ликвидация причин, вызывающих текучесть и нерациональное движение кадров. Стало важным вовлечение каждого члена коллектива в активно-профессиональную инновационную, научно-поисковую деятельность, на основе индивидуально-личностного подхода к каждому педагогу и создания организационной культуры детского сада, с учетом разделения ценностей организации с ценностями сотрудника.

Я четко определила для себя, что во главу угла становится педагог и воспитанник, их запросы и потребности. Не административная воля и нажим становится движущей силой развития детского сада, а реальный творческий потенциал наших педагогов, их профессиональный рост, отношение к работе, способности раскрыть потенциальные возможности воспитанников. Я выступаю как «конструктор самодвижущегося вагона», «как социальный архитектор», объединяющий отдельных педагогов в одну коллективную волю.

Мне необходимо быть креативным и инициативным человеком, формируя в коллективе корпоративную культуру. Создавая такие условия, чтобы каждый хотел и мог самым наилучшим образом выполнять свои обязанности в общей деятельности, и чтобы эта деятельность приносила ему наибольшее эмоциональное удовлетворение. Я уверена, что, когда педагогический коллектив работает в инновационном режиме, это становится особенно актуальным.

Данный подход, безусловно, не заставил ждать результатов. За три года работы организации педагоги представляли свой профессиональный опыт на конкурсе «Воспитатель года» и неоднократно победили на городском и региональном этапах. Методические разработки педагогов представляются на семинарах, вебинарах и конкурсах всероссийского уровня.

Эффективность принятых мной управленческих решений в данном направлении подтверждается и результативностью участия воспитанников в конкурсах: на протяжении трех лет ребята становятся победителями и призерами Всероссийского конкурса «ТИКО изобретатель», городского конкурса «Роботология» и активными участниками мероприятий и конкурсов Детской Академии изобретательства.

Таким образом, внедрение проектно-целевого подхода синхронизирует образование наших воспитанников с современной социокультурной ситуацией жизни детей и взрослых. Открытая развивающаяся система в построении субъект-субъектных отношений между родителями, педагогическими и руководящими работниками нашего детского сада и воспитанниками, как равноправными участниками образовательной деятельности, направлена на позитивную социализацию в обществе.

Ярким примером того, что родители воспитанников удовлетворены качеством образовательной деятельности, уровнем квалификацией педагогов и достижениями своих детей, а значит и правильностью выбранных мной линий управления организацией, является активная работа созданного родителями клуба «Успех» и Конструкторского бюро «Вторая жизнь игрушки» в котором воплотились такие детско-взрослые проекты как "Архитектура родного города", «За победу», «История развития техники: из прошлого в будущее», «Важная миссия спасти людей», «Зеленый инженер», «Летучий корабль» и «АКВАТИКА».

И для того, чтобы жизнедеятельность нашего учреждения была успешной, а управление — грамотным, я постоянно работаю над собой, мотивирую свою команду, самообучаясь и непрерывно развиваясь. Даже если команда терпит неудачи, то именно я поднимаю боевой дух, становлюсь примером для коллектива, как бы трудно мне самой не было. А детский сад, в котором я и менеджер, и педагог, работой которого удовлетворены родители, и где с удовольствием работают педагоги, куда с радостью по утрам бегут дети, становится самообучающейся и саморазвивающейся организацией.

Закончить хочу словами американского оратора, бизнес-тренера и писателя Джима Рона: «Лидерство заключается в том, чтобы быть сильным, но не грубым, добрым, но не слабым, напористым, но не задиристым, вдумчивым, но не ленивым, осторожным, но не трусливым, гордым, но не высокомерным, с чувством юмора, но не саркастичным.» Я думаю лучше и не скажешь!