

Эссе «Я - лидер!»

Как сложно среди нескончаемых проблем, забот руководителя дошкольного учреждения остановиться, поразмыслить и найти время для рассуждений на тему «Я – лидер?!». Тем более, время сочинений уже давно прошло...

Целеустремленность, уверенность, честность и ответственность, желание и умение вести людей за собой, вместе добиваться поставленных целей, инициативность и решительность, - вот далеко не полный набор качеств лидера. Лидер обладает способностью находить решения и компромиссы в любых ситуациях, не ущемляя при этом ничьих интересов. Это человек, который всегда находится в центре событий, и который имеет уважение других и пользуется авторитетом.

«Руководитель» - одно из слов, которое входит в ассоциативный ряд слов к понятию «лидер». Руководитель – лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом, это человек, решающий профессиональные задачи, обладающий определенным набором деловых и личностных качеств. И эти качества созвучны с лидерскими. Может ли руководитель не быть лидером? Или это качество априори присуще тем людям, которые заняли руководящую должность?

Лидер начинается там, где есть коллектив! Мне еще с детского сада хотелось стать учительницей: усадишь за стол своих пятилетних сверстников, мел в руки, и: «Давайте нарисуем прямые палочки...Маша, возьми правильно карандаш», - точь-в-точь, как воспитательница. Общественная жизнь в школе: пионерская организация (подшефный «3 в») и комсомол, - сделали свое дело: выбор профессии был очевиден.

После окончания педагогического училища очень хотелось быстрее «вернуться» в школу. Теперь я учитель начальных классов. Вот они, дети! Они такие разные: каждый со своим характером, способностями, темпераментом. Управлять детским коллективом это значит научить не только тому, «чему учат в школе», но и дружить, общаться, понимать, слышать друг друга, договариваться. Только учитель, обладающий лидерскими качествами, способен увлечь и повести за собой коллектив детей, стать для них примером. И мне очень хотелось стать именно таким педагогом.

Дорога в детский сад привела после рождения двух сыновей. Я пришла работать в дошкольное учреждение, которым руководил опытный заведующий, настоящий профессионал. Детский сад занимал одно из лидирующих позиций среди детских садов района и города. На базе учреждения проходили семинары, мероприятия, на которых педагоги представляли опыт. Коллектив работал в инновационном режиме. Работать в такой команде сложно, но очень интересно. Я осваивала профессию воспитателя, училась у коллег методам и приемам работы с дошкольниками. «Заразившись» дошкольной жизнью, я стала повышать квалификацию, изучать, а затем внедрять новые педагогические технологии в работу с дошкольниками. Включилась в инновационную деятельность учреждения. По совету администрации поступила и окончила Уральский государственный педагогический университет.

Неожиданным было предложение стать руководителем дошкольного учреждения, на тот момент получившего статус Центра развития ребенка.

Стать во главе коллектива, в котором проработала 15 лет! Многое пугало: совсем нет опыта руководящей деятельности, как будут относиться к тебе люди, которые раньше работали с тобой бок о бок? Необходимо не только сохранить позиции дошкольного учреждения как центра развития ребенка, но и определить дальнейшее развитие организации.

Руководитель детского сада должен быть честным и ответственным, отзывчивым и дипломатичным, уметь контролировать себя и не впадать в панику даже в самых критических ситуациях, иметь способность решать несколько проблем одновременно, уметь планировать свою деятельность, быть дальновидным, определять стратегию и четко представлять конечный результат, а еще - смотреть на мир глазами оптимиста. Есть ли эти качества у меня?

Работа в должности руководителя дошкольного учреждения началась с 2011 года. Хочется выразить огромную благодарность бывшему руководителю, Поповой Ирине Павловне за помощь, оказанную на первых порах. Коллектив детского сада поддержал меня, а мне нужно было оправдать оказанное доверие.

В 2012 году одним из первых в городе дошкольное учреждение перешло на новую организационно-правовую форму хозяйствования. И это было первым испытанием в должности руководителя. Потребовалось тщательное изучение вопроса, в первую очередь нормативных документов. Провести разъяснительную работу в коллективе, среди родительского сообщества. Разработать новые локальные нормативные акты, регулирующие деятельность автономного учреждения. Организовать работу

наблюдательного совета. Самое главное научиться использовать плюсы автономного учреждения. В результате опыт перехода организации в автономный режим работы был представлен руководителям дошкольных образовательных учреждений города и области.

Одной из задач в должности руководителя стало сохранение коллектива единомышленников. Коллектив менялся: на смену опытным высокопрофессиональным кадрам приходили молодые, начинающие. Поэтому необходимо организовать систему наставничества, создать условия для повышения педагогического мастерства, профессионального развития каждого педагога. Мне потребовалось научиться видеть каждого педагога в отдельности, его профессиональные возможности, во время заметить и поддержать инициативу. И мне это удалось.

Педагоги дошкольной организации постоянные участники педагогических мероприятий района, города и области. Наиболее значительные это:

- НПК «Обеспечение преемственности в реализации ФГОС дошкольного и начального общего образования в достижении цели позитивной социализации детей дошкольного возраста» в рамках Евразийского конгресса работников дошкольного образования;
- ежегодное участие во всероссийских научно-практических конференциях, организованных УрГПУ: «Детство, открытое миру: актуальные вопросы педагогики и психологии образования периода детства»; «Содержание филологического образования в период детства»;
- районные и городские открытые Педагогические чтения;
- мероприятия, организованные городской Ассоциацией педагогов;
- участие в выставке «Мать и дитя», проведение мастер-классов.

Педагоги и воспитатели являются участниками конкурсов профессионального мастерства:

- 2016 г. областной конкурс «Растим патриотов России» в номинации «О Родине, о подвиге, о славе» (III место);
- городской конкурс методических разработок «Профессию выбираю в детском саду» (I место);
- 2017 г районный конкурс профессионального мастерства «Воспитатель - года» (I место).

О профессиональном развитии и повышении профессиональной компетентности свидетельствует рост количества педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию: на сегодняшний день из 18 работающих педагогов 9 имеют высшую квалификационную категорию.

Понимая, что каждому сотруднику важно, чтобы труд его был оценен по достоинству, необходимо создать систему морального и материального поощрения. Поэтому, с целью совершенствования оплаты труда, начиная с 2017 года, в учреждении осуществляется переход на эффективный контракт. Это позволяет оценить достижения педагогов, результаты их деятельности, а также стимулировать к дальнейшему профессиональному развитию.

Результатами инновационной деятельности дошкольного учреждения стало присвоение статуса городского ресурсного центра по направлению «Обеспечение преемственности в реализации ФГОС дошкольного и начального общего образования в достижении цели позитивной социализации детей дошкольного возраста» (с 2015-2017 г.г.). В настоящее время учреждение работает как Федеральная экспериментальная площадка УрГПУ по направлению «Внедрение стандарта профессиональной деятельности педагога» (2016-2020 г.г.).

Сегодня можно с уверенностью сказать, что детский сад является конкурентоспособным и востребованным на рынке образовательных услуг, сохраняет лидирующие позиции как учреждение повышенного статуса в системе образования города Екатеринбурга.

А это значит, что мне удалось добиться определенных результатов, создать сплоченный педагогический коллектив, сохранить традиции учреждения.

Отвечая на поставленный вопрос, мне стало понятно, что руководитель должен быть лидером. И, если руководитель имеет в своем арсенале лидерские качества, это делает его эффективным, увеличивает способность организации к перспективному развитию и умножает в разы шансы организации стать успешной.

А впереди еще много работы...