Эссе на тему: «Я - лидер».

На первый взгляд, простая тема оказывается не такой уж и простой, особенно если рассматривать себя в качестве лидера Команды успеха.

Сравниваю себя сегодняшнюю с собой в начале своего пути в должности руководителя и думаю о том, чего за 6 лет удалось достичь. Было в непростых условиях открыто два детских сада-новостройки, успешно прошли лицензирование, а за период работы в данном образовательном учреждении создан слаженный, компетентный и стабильный коллектив, наши воспитанники показывают достаточно высокие результаты. Способы решения этих задач были выбраны мной, в основном, по наитию, тем не менее, результаты были получены.

Но на пороге новые вызовы. Что делать? Как нам учесть все современные тенденции и стать эффективными? Много молодых и творческих педагогов в коллективе – закрадывается тревога, - насколько их хватит, молодых, ищущих, весёлых? Как уберечь их от профессионального выгорания, работающих с перегрузкой в условиях непрерывных изменений. Поддерживаю, как могу, стараюсь быть «не перстом указующим», а наставником и другом, радуюсь успехам, помогая им подняться со ступеньки на ступеньку профессиональной деятельности, включая в конкурсы различного уровня. Просматриваю различные статьи, посещаю мастер-классы, конференции. Понимаю, что нужно создавать такую среду, в которой все педагоги получают возможность для максимальных достижений и развития. Но для того, чтобы к этому прийти, необходимо сделать очень много маленьких и больших шагов.

С чего начинать? Конечно же, с себя и со своих заместителей. Время диктует изменения в работе управленческой команды, она должна выполнять другие функции. И эти функции таковы: управление по результатам, администрирование, обеспечивающее эффективность, предпринимательство, обеспечивающее управление изменениями и интеграция, объединение элементов организации для обеспечения ее жизнеспособности в долгосрочной перспективе. Нужно перестраивать работу. Где-то в глубине души звучит вызов: «Попробуй!!!».

Я пригласила свою команду обсудить новую стратегию развития организации. Каждый предлагал интересные идеи и для меня, как руководителя, нужно было суметь поймать и поддержать те идеи, которые являются самыми значимыми в современных условиях, продумать стратегию их внедрения с учетом имеющихся ресурсов, вдохновить людей на штурм новых высот, сплотить всех сотрудников детского сада на достижение новых целей и подготовиться к переменам. Люди принимали грамотные и перспективные решения! И вскоре команда увидела свой новый, вдохновляющий результат: интегрированная образовательная среда, победы инновационных проектов, активное сетевое взаимодействие.

Вспоминаю тот период, когда задавалась вопросом, - должен ли заведующий детским садом быть лидером всегда и во всем, может ли руководитель своим примером интенсивной занятости подавать пример окружающим и находиться в постоянном движении? Или это – боязнь выразить более высокую степень доверия коллегам, страх показать свою уязвимость и почувствовать некую степень зависимости от других людей, несмотря на то, что эти люди чуть более компетентны в некоторых вопросах? Где может наступить «точка невозврата», или такого не случится? Сегодня я отвечаю на этот вопрос: лидер это тот, кто может проявить себя и вырастить другого лидера.

Ради чего же мы с командой работаем? Мне очень хочется, чтобы дети были успешными, побеждали в конкурсах, воспитатели спешили на работу с горящими глазами, а возвращались домой с ощущением того, что они сегодня одержали победу в своих маленьких проектах, а завтра смогут сделать еще больше. Ведь из маленьких побед складывается одно нечто большое и успешное – командный успех. Объясняю для себя командный успех по-разному, прихожу к осознанию того, что это – прежде всего сплоченность, уважение к себе, коллегам, детям, родителям, доверие*.* А без доверия вряд ли возможна эффективность в нашей педагогической деятельности. Начинаю ловить себя на мысли, что только бы никогда не возвращаться к той политике, когда «мы посоветовались, и я решила».

Какие только испытания не ложились на наши плечи! И каждый раз ты думаешь, будто твой корабль попал в шторм, и твоя главная задача – только выплыть, нет, это – волны, гребни которых могут поднять тебя и твою команду на более высокий уровень. Одни только изменения в нормативно-правовой базе дошкольного образования потребовали серьезного и неформального изменения документов.

Для лидера важно уметь поддержать новые разумные идеи коллег и умение убедить в целесообразности принимаемых решений всех остальных. Лидер ли я в этом качестве? Большой вопрос. Принцип эффективного менеджмента: демократия – на этапе принятия решений, и диктатура – на этапе их реализации (по И. Адизесу). Этому мне нужно еще учиться, сделать так, чтобы каждый член команды мог принять участие в обсуждении решений, иначе вряд ли будет достаточная мотивации на этапе реализации.

Взаимодействие с родителями… Работа с родителями… Общение с родителями… Еще одно испытание на прочность…

Как мы должны взаимодействовать с ними? Всегда ли родители правы? Где эта грань, которую переходить нельзя, или, обозначая эту грань, мы отдаляемся от них? Всегда ли нам удается быть конструктивными, или нам все-таки надо учиться, прежде всего, «взаимно действовать». У нас ведь одни цели с родителями: дать самое лучшее образование и воспитать достойного человека. Не хватает доверительных отношений. Как это сделать? Сотрудничество и совместные проекты могут объединить нас. Вот на этом этапе понадобится умение и желание интегрироваться.

У нас уже проходят замечательные «Дни здоровья», «Конкурсы на лучший домашний рецепт», фестивали, концерты, совместные зарядки. Казалось бы, простые мероприятия, но захватывают всех. Все получают столько эмоций, веселья, шуток, и это – бесценно! Но мне как руководителю приходится непрерывно совершенствоваться, чтобы эффективно взаимодействовать с родителями, учитывая их индивидуальные особенности.

Совместные мероприятия с родителями не должны происходить время от времени, я думаю, мы с моими заместителями пойдем по пути клубной работы, объединяющей общие интересы детей и родителей. Здесь понадобится творчество, инициатива и новые идеи. Где будем черпать их? Кто у нас отличается задором и активностью? Конечно же, молодые педагоги, ведь они близки родителям по возрасту и по духу! Главное поддержать их, помочь им увидеть результаты, и, я уверена, они будут поддерживать детский сад.

В общем, останавливаться некогда, надо идти вперед, несмотря на то, что возникают объективные преграды, выходить на новые рубежи, не бояться изменений.

Оглядываясь на пройденный путь, понимаю - я смогу стать эффективным лидером в детском саду. Я иду в ногу со временем. Я не боюсь брать ответственность, слушать и слышать, мыслить категориями результатов, а не процессами, непрерывно учусь. Стараюсь следовать одному из правил успешного менеджмента: «Объединяйтесь с лидерами. Работайте и смотрите вперед».