

Моя команда: работаем на результат.

Создаем команду детского сада.

Чтобы создать хороший детский сад, не обойтись без слаженного коллектива, который разделяет общие ценности развивается вместе.

По прошествии четырнадцати лет в должности заведующего дошкольного учреждения, у меня накопился определенный опыт, который изменил меня и в профессиональном, и в личном отношении. «Профессиональное» стало неотделимым от «личного». Ненормированный рабочий день – это не просто пункт должностной инструкции. Меняется образ мыслей. Свой личный успех начинаешь измерять успехами, удачными делами и достижениями своего родного детского сада.

В архитектуре есть такое понятие – «эkleктика» от древнегреческого - соединение разнородных стилей, идей, взглядов и т. п. Условно говоря, это понятие в равной мере применимо и к нам. Что такое коллектив? Это люди разного возраста, с разными потребностями, желаниями, возможностями, разными темпераментами и характерами, разными судьбами. От стиля руководства, совокупности неформализованных приемов и методов влияния руководителя на подчиненных и коллектив в целом зависит объединение этих людей для достижения общей цели. Но одному руководителю невозможно обеспечить решение всего спектра управленческих задач, следовательно, необходимо сформировать управленческую команду.

"Хороший детский сад – это пространство, в котором хорошо и детям, и родителям, и педагогам. Дело в том, что родители часто воспринимают детский сад как камеру хранения, в которую на время можно сдать детей. Педагоги, в свою очередь, зачастую занимают позицию суперспециалистов, которые всегда и все знают лучше и больше родителей. При таком раскладе, в ситуации, когда педагог решит обратиться к родителям за помощью и поддержкой, может с большой вероятностью получить отказ, потому что

ответственность за принятие решение будет лежать только на детском саде. Важно стремиться к объединению усилий, к тому, чтобы дети, родители и педагоги были одной командой.

Еще одно отличие хорошего детского сада – ВОЗМОЖНОСТЬ КАЖДОГО что-то в нем ИЗМЕНИТЬ. Человеку в принципе важно иметь возможность что-то менять там, где он находится. Если педагоги действуют только по чужой программе, следуют тому, что за них придумали другие люди, они не будут чувствовать себя в полной мере причастными к происходящему и способными повлиять на результат.

Легко определить, считают ли родители, что они могут что-то поменять в саду: приходят ли они с конкретными предложениями, а не только претензиями и похвалой работе педагогов? Детям также важна возможность участвовать в изменениях, они по своей природе – «менятели»: узнают мир, прощупывая его, проверяя на прочность через то, как они могут на него влиять.

При этом детский сад перестает быть «хорошим», если в нем каждый делает, что хочет, не согласовывает свои планы с теми, кто рядом. Моя задача – задать канву, прорисовать границы допустимого, за которые выходить нельзя, при этом внутри них можно инициировать изменения, предлагать, не соглашаться, сохраняя ответственность за свои решения и поведение. Но демократия – это не про вседозволенность.

Поэтому, на педсоветах создаю атмосферу, в которой педагог может делиться мнением, отстаивать свою позицию, способствует не только свобода высказываний, но и свобода новых высказываний, мнений, обсуждений.

Сообщество – это очень важно. В рамках созданного кластера образовательных учреждений города, реализуется проект «Учимся быть соседями», в рамках которого педагоги приезжают к своим коллегам в другой детский сад и могут посмотреть на то, как они работают в реальных условиях. Это очень ресурсно и развивающе для обеих сторон, потому что наблюдатель,

попадая в иное пространство, получает возможность посмотреть на себя самого через других, как через зеркало.

Не секрет, что в последнее время наблюдается тенденция к кадровому голоду педагогических работников. Определяя характер и объем трудностей, и строя прогноз на будущее, мы учитываем желание личностного роста технического персонала. Если помощник воспитателя убежден и уверен в своих силах, мы предлагаем ему идти учиться, получая, таким образом, квалифицированных образованных педагогов с высоким уровнем общей культуры.

Недостаток знания, понимания или инструментов рождает у человека интерес и желание двигаться вперед, постоянно открывать для себя что-то новое, расширять кругозор. Поэтому в детском саду работает творческая группа, развито наставничество, организуется много совместных мероприятий, где обсуждаются актуальные проблемы, работают площадки по обмену опытом. Моя задача, как руководителя, помочь педагогу понять, чего именно не хватает и (нет! не дать это!) создать условия для того, чтобы он мог это получить. Так же поступает педагог по отношению к дефициту ребенка: создает ситуацию, в которой возникает дефицит, помогает его осознать и сформулировать, создает условия для восполнения.

Большое значение для нас имеют традиции, обычаи и ритуалы, которые сложились в коллективе. Это и совместные корпоративные мероприятия, субботники, экскурсии, чаепития и многое другое. Уважение к педагогу, к его труду позволяет сформировать нравственно надежный коллектив единомышленников, который поднимает рейтинг детского сада.

Одно из наших неписанных правил – всегда рассказывать о случившемся заведующей и заместителю заведующего по ВМР, быть открытым. Это бывает сложно, потому что неприятное всегда хочется скрыть. Но мы все делаем для того, чтобы признание проблемы было единственно выгодным во всех отношениях шагом, причем свою ошибку может признать и заведующий, и его заместитель.

Формирование сплоченности в коллективе зависит от группового взаимодействия и успехов в нем, общих целей и взаимной симпатии между педагогами в коллективе. В ДОО сформирована групповая сплоченность, которая оказывает существенное влияние на положительный микроклимат в коллективе, где каждый педагог чувствует себя членом единой, дружной команды.

По словам Стивена Р. Кови: "Новая эпоха требует от нас величия - самореализации, страстного исполнения и значимого вклада". В своей книге "Восьмой навык. От эффективности к величию" он говорит о том, что каждый человек стремится найти свой "голос в жизни". Под голосом автор понимает переход на новые уровни духа и мотивации. В современном мире как личный успех, так и достижения команды характеризуются важностью делать то, что по душе. Работает эффективней тот, кто делает это в удовольствие, кто нашел свое предназначение и готов делиться радостью творчества с другими. Поэтому, мы в своем коллективе дорожим каждым сотрудником, слышим его пожелания и повышаем его уровень саморазвития. "Обрести свой голос и вдохновить других обрести свои голоса", по-моему, отличный девиз для настоящего руководителя.

Почувствовав в себе силы и энергию от деятельности, получая радость и истинное удовлетворение от проделываемой работы, Вы способны воодушевить своих коллег на великие дела. Создавая команду, я всегда помню, что я - источник вдохновения и пример для подражания. Я всегда показываю, как нужно действовать, задаю необходимый курс нашим проектам. Я всегда уверена в себе и в своей команде. Даю возможность своим подчиненным также быть значимыми, получая радость от совместной деятельности.

Как говорил К. Роджерс: "Самое личное является самым общим".