

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №22»**

«МОЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОЗИЦИЯ»

Составила: заведующий
МДОУ «Детский сад №22»
Алексеева Ольга Ивановна

**д.Извара
2021**

Кто-то сказал: «Человек, который знает «как», всегда найдет работу, а человек, который знает «почему», будет его начальником»

Мой общий стаж работы в образовании 23 года, из них 10 лет в должности воспитателя и 14 лет я – руководитель дошкольного образовательного учреждения. Я счастливый человек, потому что занимаюсь любимым делом. Моя работа – это часть меня. Что же меня в ней привлекает?

Прежде всего, я бесконечно люблю свой детский сад. Это мой второй дом. Мне очень дорог этот удивительный и таинственный мир детства: предпраздничная суэта, нескончаемое творчество моих педагогов, их новые идеи, восторженные взгляды родителей и конечно же счастливый детский смех.

Мой любимый детский сад – это то место, где я могу передать свою огромную любовь к детям, уважение и знания коллегам, то чем я живу сама.

Мой любимый детский сад – это милые, добрые, умные, веселые, шумные, замечательные дети. Все мы работаем для их всестороннего развития.

Мой любимый детский сад – это родители. Они наши главные помощники

Мой любимый детский сад – это сотрудники. Самые трудолюбивые, творческие, любящие детей люди.

Наш детский сад был основан в 1965 году и в сентябре 2020 года мы отмечаем 55 лет. Что такое 55 лет для детского сада? Это мудрость, профессионализм и опыт разных поколений педагогов, это достижения в воспитании детей, это коллектив сотрудников, который стал для каждого работающего в детском саду почти второй семьей, это широкий круг педагогов, детей и их родителей, которые уважительно и дружески относятся друг к другу. И для человека, и для детского сада возраст 55 лет – это возраст расцвета.

Детский сад как дом и мир детей – проблема взрослых. Каким он должен быть, чтобы выросли наши дети по-настоящему успешными, счастливыми, состоявшимися людьми? Дошкольное образование – первая ступенька системы образования, и это если не маленькая школа, то место, где к ней готовят.

Жизнь дошкольника – это не подготовка к школе, а уже жизнь, полноценная и очень значимая, но только при условии, что развитие ребенка планируется и осуществляется с учетом его потребностей и возможностей.

А легко ли быть лидером в образовательной организации? Теперь я понимаю, что педагогического образования для руководителя современного детского сада мало. Жизнь заставляет учиться и превращаться в психолога, юриста, менеджера, дизайнера.

Руководитель не имеет права на грубость и раздражение, на невнимание и нерешительность, а имеет право на мудрость, гибкость, высокий профессионализм, на высокую работоспособность, ответственность за осуществление образовательного процесса в учреждении и, конечно же, за повышение качества результатов работы педагогического коллектива.

Руководитель должен быть патриотом России:

- только тот заведующий, который по-настоящему любит свою Родину, может привить эту любовь своим сотрудникам, своим воспитанникам, раскрыть красоту родной природы, могущество русской культуры.

Руководитель должен помнить, что ему доверили самое ценное, что есть в жизни, – детей.

Руководитель должен оперативно чувствовать время, предвидеть и прогнозировать любую ситуацию, гибко перестраиваться по всем требованиям жизни, разумно рисковать.

На мой взгляд, роль руководителя в образовании – суметь поставить перед собой задачу развития и совершенствования той системы, управленцем которой он является.

Итак, обозначим основные направления, по которым, должна проводиться работа, для того, чтобы учреждение развивалось:

- для качественного функционирования ДОО необходимо создать соответствующую материально-техническую базу;
- нормативно-правовую базу организации;
- создать команду профессионалов;
- запустить образовательно-воспитательный процесс;
- разработать механизмы управления, регулирования и контроля;
- планировать работу образовательного учреждения, видеть перспективы развития.

Выделю, на мой взгляд, самое важное направление, то, в чём состоит успешность работы дошкольной организации (и любой другой), главный её ресурс – коллектив. Речь пойдёт не «просто» о коллективе, а о команде профессионалов, сплоченной, активной, деятельной, созидающей. Такова была одна из моих первоначальных целей – создать такую команду. Педагогический коллектив сформирован из воспитателей разного возраста, с разным опытом работы, различным уровнем образования и квалификации, поэтому было решено в первую очередь поднять уровень квалификации педагогов. Таким образом, уже в первые годы работы в должности заведующей, большая часть педагогов была направлена на курсы повышения квалификации, на курсы переподготовки кадров. Обучение педагоги проходили на базе Ленинградского областного института развития образования (г. Санкт-Петербург) и Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина (г. Пушкин).

Продолжая тему работы с коллективом, хочется отметить ещё один аспект – акцент на работе с лидерами. Мои заместители являются прирожденными лидерами, они пользуются уважением, наделены даром убеждения. Но для того чтобы убедить других, они должны разделять взгляды и выбранную стратегию руководителя. Я сторонник открытости и прозрачности. Поэтому, работая с командой, стараюсь привлечь и заинтересовать, показать и объяснить, что лежит в основе тех или иных решений, каковы критерии этих решений, и стараюсь четко изложить прогноз относительно эффективности работы детского сада. Очень важно, чтобы все члены команды были честны и доверяли друг другу. Несмотря на то, что все члены команды совершенно непохожи между собой по эмоциональному складу, способу мышления и характеру выполнения задач, важно, что члены команды ценят и уважают друг друга. Нас объединяет цель — движение вперед и изменения учреждения к лучшему, а также внутренние амбиции: быть первыми, быть лучшими.

Учреждение — это все его сотрудники, начиная от заведующего и заканчивая теми, кто убирает территорию. И только когда все сотрудники объединяются вокруг стратегии и поддерживают её «и в беде, и в радости», тогда учреждение выделяется из общей массы и заявляет о себе. Заручиться верой и преданностью коллектива можно только тогда, когда планы реализуются совместно, когда все аспекты стратегии, обсуждаются с коллективом, когда сотрудники выражают своё мнение на собраниях, когда, несмотря ни на что, администрация вдохновляет, помогает и доносит полученную информацию правильно. Когда не применяется метод кнута и пряника, а царит атмосфера сотрудничества и справедливости.

Аргументом в пользу эффективности выбранного пути может послужить такой пример:

Переход на новую систему оплаты труда в своё время вызвал массу вопросов и негодования со стороны сотрудников. Но планомерная работа по составлению «Положения об оплате труда работников», обсуждение каждого критерия мотивации совместно с коллективом, проведение мероприятий по обучению педагогов самостоятельной оценке своего труда, создание выборной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, и коллективная ответственность различных групп персонала за достижение показателей привели к таким высоким результатам, о которых мы даже не мечтали, начиная работать по этой системе. В результате педагоги

стали оформлять свои разработки в должном виде, публиковать их, вырос процент участия педагогов в конкурсном движении (из крупнейших «Воспитатель года», «Педагогический дебют», конкурс чтецов, и другие), появилась здоровая конкуренция, появилась связь и взаимопомощь между всеми участниками образовательного процесса. И дело не только в материальном стимулировании, а в открытости и справедливости оценки.

Определяющими принципами в работе с коллективом для нас являются три фактора: вовлеченность, объяснение и ясность ожиданий.

Привлекая сотрудников к участию в принятии управленческих решений, которые в итоге в первую очередь окажут на них влияние, мы проводим совещания и круглые столы, на которых все не только высказывают свои предложения, но и имеют возможность ознакомиться с ними и обсудить идеи и предложения своих коллег. Вовлеченность в процесс обсуждения бывает настолько велик, что иногда правильные решения приходят в результате долгой дискуссии. Правильно объяснить всем участникам, почему принимаются те или иные решения, непросто. Но после такого объяснения относительно мотивов, лежащих в основе решений, обретается уверенность, что все взгляды учтены. Решение должно отвечать интересам детского сада в целом. Ясность ожиданий требует, чтобы после принятия решения сотрудники точно знали, какова цель, основные планы, кто и за что отвечает, как будут оценивать выполненную работу. И здесь не столь важно, какими будут новые цели, ожидания и обязанности, важно, чтобы то, о чем говорится сегодня, было понято.

Также в работе с коллективом важно признание достижений каждого. Мы заботимся о своих подчиненных, благодарим за действительно хорошо проделанную работу (в том числе и система моральных поощрений: грамоты, благодарственные письма). В последнем анкетировании педагогических сотрудников на вопрос: «Чем вас привлекает ваша работа?» все педагоги выбрали ответ: либо общение с детьми, либо интересная и творческая работа, а также соответствие работы склонностям и образованию. На вопрос: «Чем вас в наибольшей степени привлекает работа в МДОУ «Детский сад №22?»» педагоги выбрали ответы: хорошая атмосфера в коллективе, высокая репутация данного детского сада, современные учебные программы и планы. Весь педагогический состав хотел бы обучаться на курсах, что говорит о желании двигаться дальше и продолжать работу вместе.

Таким образом, на данный момент в ДОО создана система для повышения профессионального мастерства педагогов, которая способствует постоянному росту педагогического мастерства. Педагогические кадры дошкольного учреждения постоянно и систематически повышают свою квалификацию через непрерывное образование и курсы повышения квалификации, а также методическую работу в детском саду и самообразование.

Внедрение нового, и работа в таком быстром темпе связаны с довольно серьезной нагрузкой на всех сотрудников. Но члены команды нашего учреждения не просто выполняют свои непосредственные обязанности, а принимают участие в реализации инновационных проектов, оказывают дополнительные услуги, участвуют в конкурсном движении, стараются быть на высоте, чтобы сохранить достигнутый уровень детского сада.

Сегодняшние перемены позитивно повлияли на эффективность, результативность и рост нашего учреждения. И в этой успешности есть маленькая, но значимая часть моего вклада как личности и руководителя.