

*Софронова Юлия Геннадьевна,
директор МДОАУ д/с «Белочка»
г.Пыть-Ях*

ЭССЕ

«Стратегия профессионального роста руководителя будущего»

Как научиться управлять коллективом и стать успешным руководителем? К сожалению, единственно верного ответа на эти вопросы не существует. Ведь путь у каждого руководителя разный. Древнекитайский стратег и мыслитель Сунь-цзы говорил: «Стратегия без тактики – это самый медленный путь к победе. Тактика без стратегии – это просто суета перед поражением». Конечно, одной стратегии недостаточно. Нужно ежедневно реализовывать ее на практике, делать шаги по намеченному пути, поэтому мой алгоритм, мои шаги – попытка совместить тактику и стратегию - следствие многолетнего опыта на руководящей должности.

Шаг 1. Лидировать.

Руководитель – это лидер, и на него возложены обязанности управления коллективом. Это человек, решающий профессиональные задачи, обладающий определенным набором деловых и личностных качеств. Моя целеустремленность и энергия лидера заражает и подталкивает коллектив следовать за мной, позволяет, столкнувшись с трудностями, не останавливаться, а находить решения задачи и двигаться дальше. Я считаю, что преград не существует, есть недостаточное количество ресурсов на данный момент времени. Мне достаточно проявить настойчивость и собрать эти ресурсы, двигаясь дальше, пока результат не будет достигнут.

Шаг 2. Мотивировать и вдохновлять.

Жизнь — это возможность, а не ограничение. Хороший руководитель вовлекает коллектив в свои идеи, заражает энтузиазмом и энергией, стимулирует его к достижению высочайшего уровня. Я делаю это через погружение в ту среду,

которая определяется поставленными задачами и позволяет расширить профессиональные горизонты каждого члена команды. Мои педагоги работают как единое целое и вдохновляют друг друга, а их достижения и достижения воспитанников сада являются стимулом для дальнейшей работы. Именно поэтому, я считаю, так важно всем руководителям развивать чувство сплоченности в коллективе.

Шаг 3. Сплотить.

Сплочение коллектива не приходит мгновенно. Педагоги нашего сада - люди разного возраста, пола, взглядов, разных культур, отличающиеся по семейному статусу, уровню образования и интересам. Моя задача как руководителям – создать из таких сотрудников единую слаженную команду. Как это сделать? Например, объединить их вокруг общей цели. Мои педагоги, словно экипаж корабля, который знает конечную точку путешествия, поэтому каждый движет корабль в верном направлении. Я вижу, что все вносят свой вклад в работу и понимают, ради чего они стараются; что несмотря на разность темпераментов и характеров, все вместе выполняют поставленные задачи – а это значит, что я двигаюсь в верном направлении.

Шаг 4. Внедрять.

Руководить коллективом педагогов — значит постоянно создавать такие условия, чтобы каждый хотел и мог наилучшим образом выполнять свои обязанности, и чтобы эта деятельность приносила эмоциональное удовлетворение. Особенно актуальным это становится в условиях, когда педагогический коллектив работает в инновационном режиме. А любая инновация – это не что иное, как создание и внедрение нового компонента, благодаря которому происходят качественные изменения. Моим коллективом внедрена дополнительная программа физкультурно-спортивной направленности «Лыжный патруль» для воспитанников 6 - 7 лет, а с 2021 года наше дошкольное учреждение является инновационной площадкой по реализации одноименного проекта. В сотворчестве с коллегами создано современное образовательное пространство для ранней профориентации воспитанников через дополнительное

образование: «робототехника» и «скалодром». В своей работе наше дошкольное учреждение внедряет инновации различного характера: организован экологический клуб «Бельчата», медиа студия «Бельчонок», добровольные объединения воспитанников «Дружина юных пожарных» и «Юные инспекторы движения». Я понимаю, что для педагогов, работающих в режиме инноваций, очень важно ощущать поддержку с моей стороны, чувствовать доверие и свободу творчества. Как руководитель, я мотивирую коллег на поиск новых идей и методов, способов достижения целей, которых немало. В нашем детском саду мы стремимся раскрыть потенциал каждого ребенка; лично-ориентированное воспитание – это подход, на котором строится вся наша работа, ведь ребенок – индивидуальность, каждый особенный и не похож на других. Для меня как для руководителя важно, что внедрение инноваций способствует не только профессиональному и творческому росту педагогов и влияет на качество воспитательного процесса, но и повышает конкурентоспособность дошкольного учреждения.

Я убеждена, что навыки стратегического мышления можно в себе развивать, ведь способность мыслить стратегически – это не великий дар, доступный лишь избранным. Но стратегичность – это навык, как и любой другой.

Хотите быть победителями? Мыслите и действуйте, опираясь на стратегию.

«Успех не идёт к тебе. Ты идёшь к успеху».

(М. Коллинз)

