

Попова Ирина Александровна

заведующая

МБДОУ Д/С КВ №46 «Колокольчик»

г. Белгород, Белгородская область

СЕМЬ ГЛАВНЫХ ИДЕЙ МОЕЙ ПРОФЕССИИ

***Аннотация:** в данной статье автор говорит о том, что руководитель дошкольного учреждения должен быть образован, грамотен, умён, обязан ориентироваться в социальных, политических, экономических тенденциях, иметь глубокие знания педагогики и психологии, свободно владеть методиками, вести непрерывное «познание ребёнка», быть близким ему по духу и давать мастер-класс на высшем уровне.*

***Ключевые слова:** деловое сотрудничество, воспитание всесторонне развитой личности, компетенция руководителя, стиль руководства, кадровая политика, самообразование.*

В свою профессию я пришла неслучайно, думаю, что любовь к ней заложена во мне генетически: мама – воспитатель детского сада, тётя – заведующая дошкольным образовательным учреждением. Вся моя жизнь, до сегодняшнего дня, связана с детским садом. Я считаю свою профессию одной из важнейших на земле.

«Жизнь ценится не за длину, а за содержание» (Сенека Младший).

Человек не просто начинается своим именем и завершается отчеством, он носит в себе горизонты не только своей, но и будущей жизни, поэтому в своей профессии считаю важным присутствие долга, целеустремлённости и высшей степени ответственности перед обществом. Моя профессия руководителя, обязывает занимать *активную гражданскую позицию* – осознанно участвовать в жизни общества.

Управление коллективом требует от руководителя владения стратегией в выстраивании путей достижения конечных целей, от его знаний и умений в этой области зависит эффективность руководства. В личностной его самореализации

важно присутствие способности и компетентности в педагогической, правовой и управленческой деятельности. Необходимо понимать социальную значимость своего труда и самореализации, иметь глубокое убеждение в правоте профессионального дела и смело, победоносно идти вперёд, ведь убеждение – это знание, сопряжённое с верой в него.

Очень важно быть патриотом и созидателем: любить свою Отчизну, свой край; уметь видеть, желать и создавать прекрасное, а присутствие чувства готовности трудиться во благо своей нации, наиболее полно отражает активность занимаемой гражданской позиции.

Меня всякий раз погружают в размышление слова великого педагога-самоходка А.С. Макаренко: *«Учитель перестаёт быть учителем, когда перестаёт учиться»*. А ведь и правда, если отстраниться от познания прогресса науки, оставить самообразование, то очень быстро дискредитируешься как профессионал.

В различных областях человеческой жизнедеятельности постоянно наблюдается прогресс, принятые ранее законы и нормативы часто претерпевают изменения или утрачивают свою силу, поэтому руководителю детского сада необходимо постоянно повышать свой уровень самообразования, множить свои знания, интеллектуальный потенциал, в том числе и из первоисточников.

В ряд важных умений в своей профессии ставлю *компетенции* руководителя. Руководитель дошкольного учреждения должен быть образован, грамотен, умен, обязан ориентироваться в социальных, политических, экономических тенденциях, иметь глубокие знания педагогики и психологии, свободно владеть методиками, вести непрерывное «познание ребёнка», быть близким ему по духу и давать мастер-класс на высшем уровне.

«И сила уму уступает» – гласит народная мудрость. Уверена: эрудированный руководитель, владеющий различными компетенциями, может достичь в своей профессиональной деятельности значительных успехов.

«Словом можно убить, словом можно спасти, словом можно полки за собой повести» (В Шифнер). Этими словами ярко, ёмко обозначена сущность и сила слова. И я глубоко убеждена, что умение пользоваться словом – самая

лучшая опора, самое верное подспорье для руководителя. Огромный словарный запас, совершенный лексико-грамматический строй и богатейшая связная речь – показатели высокой культуры речи руководителя. Руководитель детского сада должен бороться за чистоту родного языка, оберегать его от порчи и искажений. Его речь должна быть доступной, логичной, точной и выразительной, обязательно иметь смысловые и эмоциональные оттенки, находить в сердцах педагогов более полный и живой отклик, побуждать их к сопереживанию. Следовательно, высокая культура речи руководителя, умелое владение родным языком воздействуют на чувства и сознание членов коллектива, а значит, повышают их работоспособность, творческий потенциал, обеспечивают деловое сотрудничество в коллективе.

«...*Ни красотой одежд ... , ни украшением ... не добывай чести, но мужеством и мудростью*» (Теофраст). Очень важным умением в моей профессии является позиционирование себя, выбор *правильного стиля руководства*. Полагаю, что в руководстве дошкольным учреждением допустимо заимствование отдельных элементов управления из разных классических стилей – в исключительных ситуациях. Но, уверена, самый верный и самый гибкий стиль руководства – демократический, так как в основе его – доверие. При использовании этого стиля создаётся позитивный микроклимат в коллективе и формируется высокое его взаимодействие – деловое сотрудничество. Он сплачивает коллектив, рождает чувство такта в межличностных отношениях, способствует активному проявлению талантов и выражается в великих победах, а, значит, в большей мере обеспечивает решение главной задачи дошкольных учреждений – всестороннего развития ребёнка.

«*Победа зависит от доблести легионов*» (Юлий Цезарь). А доблесть легионов (*кадров*) зависит от правильного их подбора, расстановки и обучения. Убеждена: подбор и расстановка кадров – важнейшее умение руководителя дошкольного образовательного учреждения, требующее стратегического таланта (видение конечного результата) и глубокого знания психических и физиологических данных, а также деловых качеств каждого из членов коллектива.

Осуществляя подбор кадров, руководитель должен быть щепетилен в исследовании анкетных данных, изучении образовательного уровня и профессиональных возможностей будущего члена коллектива, применяя при этом широкий спектр научно разработанных тестов.

В расстановке же кадров, создавая мини-коллективы, руководитель должен брать за основу совместимость педагогов, опираясь на их нравственные и деловые качества, учитывать особенности характера, педагогический опыт и способности, то есть просчитывать успешность, перспективность каждого кадрового подбора. В кадровой политике управленца считаю целесообразным и, даже необходимым, и применение ротации кадров, что ведёт к усилению активности микколлективов.

«Доблесть солдат зависит от разумности военачальника» (Публий Сир). В настоящее время, во всём мире, стремительно растёт научный прогресс, а значит, также стремительно развиваются и научные технологии, идёт скоростная смена инновационных циклов. В связи с этим меняется общество, его мировоззрение, формируются новые требования, взгляды, цели, в том числе и в образовании. Это, конечно же, предполагает быстрые, ответные действия человека. Но для достойного ответа, быстрой реакции, необходима профессиональная компетентность специалистов, постоянный, рост их образовательных возможностей. И происходить это должно через использование различных образовательных форм повышения квалификации. Причём, чтобы не оказаться «за бортом», а быть востребованным в профессиональной и социальной среде – необходим *непрерывный образовательный* процесс, позволяющий своевременное повышение и обогащение личной компетентности и компетенции педагогов. Как следствие: высокообразованный педагог – высокоразвитое образовательное учреждение, конечная цель которого – воспитание всесторонне развитой личности.

И ответственность за создание системы непрерывного образовательного процесса в педагогическом коллективе и управления этой системой, естественно принадлежит руководителю. Поэтому, убеждена: *умение руководителя активно*

управлять системой непрерывного образования педагогического коллектива является очень важным умением в моей профессии.

«Когда ведешь переговоры, веди их так, как если бы ты играл в шахматы» (Бальт). Это высказывание, очевидно, относится к профессиональной деятельности дипломатов, я же смело отношу его к профессиональной деятельности педагогов и руководителя с родителями детей, посещающих детский сад!

Да. Да. Да. Родительский контингент, в большинстве своём, в последние годы значительно переменялся. С появлением интернета возросла их правовая осведомлённость, но появилась и не всегда обоснованная самоуверенность, повысились, часто непродуманные, требования к дошкольному учреждению, авторитет педагога в их глазах существенно пал.

Между тем и профессиональная деятельность родителей стала очень плотной, напряжённой и продолжительной. Оставшееся от работы время посвящается ими, в основном, решению проблем быта. Домашнее времяпровождение ребёнка заполняется компьютерными играми или хаотичной, непродуманной самостоятельной деятельностью, на фоне чего достаточно чётко в отношениях родителей и ребёнка проступает дефицит общения. Родители, в основном, не пополняют свои знания в вопросах воспитания детей, поэтому очень часто домашнее воспитание и развитие ребёнка носит неправильный, ошибочный характер.

По моему убеждению, родители могут быть *союзниками и помощниками* детского сада: всё зависит от педагогов и, прежде всего, от *умения руководителя поднять работу с родителями на должный уровень*, вкладывая в основу отношений *деликатность, дипломатию, терпение*. Высший комплимент дошкольному учреждению и повышение его рейтинга – желание родителей привести в детский сад второго (младшего) ребёнка.

В заключение хочу подчеркнуть, что в моём видении, руководитель, владеющий вышеперечисленными *качествами и умениями*, может стать истинным *лидером педагогического коллектива*, который с оптимизмом смотрит в завтрашний день и уверенно ведет вперед своих подчиненных.