***Эссе на тему***

***«Моё управленческое кредо»***

*... Для власти лучше всего приспособлены те, кто никогда к ней не стремился. Принимающие руководство, потому что им его поручили. Надевающие генеральский мундир по необходимости, а потом с удивлением обнаруживающие, что он сидит на них неплохо…*

*Дж. К. Роулинг*

Я никогда не стремилась стать руководителем. Сколько себя помню, меня окружала детвора. Все мамочки во дворе доверяли мне самое ценное — своих малышей. А я с неподдельным энтузиазмом играла в педагога и получала колоссальное удовольствие, когда видела результаты своего труда — изменение стратегии поведения ребенка. Впрочем, с профессиональной лексикой и педагогической диагностикой результатов воспитания познакомилась я значительно позже. Когда получила дошкольное образование, а затем и высшее психологическое.

Вопрос выбора профессии не стоял никогда. Тяга к педагогике и работе с детьми была очевидной. Довольно рано проявились и лидерские качества. Со школьных лет я была активисткой, общественная работа занимала все мое свободное время. И это не осталось не замеченным: я была приглашена на работу в Дом пионеров. Это был уникальный опыт! Именно там я получила развитие как педагог, постигла азы руководящей работы и начала размышлять о том, каким должен быть хороший руководитель. И главное — могу ли управлять коллективом и направлять его в нужное русло.

Как оценить свой потенциал, каким мерилом измерить? Только опыт и только результаты труда могут дать объективную оценку. Решила провести разведку боем — стать руководителем (вернее его заместителем) и сделать выводы на основе собственных ощущений. Довольно скоро я с удивлением обнаружила, что от работы руководителем можно получить не меньше удовольствия, чем от работы педагогом, к тому же, реализовать весь свой потенциал.

На сегодняшний день управленец дошкольным образовательным учреждением — это хороший психолог, менеджер, актер, методист, стратег, бизнесмен, делопроизводитель. В общем, многостаночник. Ты должен быть способен выполнять любую работу, как минимум не хуже, чем сотрудники, которые этой работой занимаются. При этом важно смирять собственную гордыню, поскольку хороший руководитель умеет делегировать задачи, щедро делится опытом и высоко ценит профессионализм своих коллег. Такой подход вдохновляет людей и формирует команду, где профессионалы работают не просто ради денег, но ради общей цели. Это крайне важно, ведь отношение к работе оказывает самое прямое влияние на ее качество. А отношение к людям — на целостность и крепость коллектива. Я считаю, что создание сильной команды является основной задачей руководителя, его миссией. А ядро коллектива и главное связующее звено, всегда его лидер, руководитель.

Руководитель, он как фонтан, у которого все собираются. Важно не просто находить с людьми общий язык, а к каждому подобрать свой ключик. Все мы разные, и путь к каждому из нас свой. Для руководителя важно уметь общаться с сотрудником, когда тот недоволен или расстроен, важно поддерживать с людьми теплые, доверительные отношения.

Каким бы прекрасным ни был коллектив, иногда возникают конфликты. Руководитель главный рефери: он выслушивает аргументы сторон, выносит решение, а иногда и применяет санкции. Это не самая приятная, но одна из важных функций руководителя.

Лидер педагогического коллектива должен быть способен ясно и доходчиво объяснить коллегам, в чем заключаются их обязанности. Он должен проявлять внимание и сочувствие, но в то же время быть твердым, когда это необходимо.

Хорошего руководителя отличает гибкость, открытость к новым идеям и переменам. Инициативу сотрудников нужно поощрять, а предложения ценить, даже если они кажутся спорными или неэффективными. Ошибаться — это нормально. Главное ошибку обнаружить и проработать. Толковый руководитель делает это корректно, не отбивая у сотрудников желания делиться своими идеями. Одна из них может оказаться гениальной.

Как ни крути, а успех любого дела — в сотрудничестве и опоре на команду. Только работа в тандеме дает возможность реализовать профессиональные замыслы. Как общие, так и личные.

Можно ли стать идеальным руководителем? Вопрос риторический. На профессиональном пути каждый из нас совершает массу ошибок и получает множество уроков. Имеющий глаза видит, имеющий уши слышит, а умеющий думать — анализирует и делает выводы. Так училась и я. Совершала ошибки, набивала шишки. Теперь это мой профессиональный опыт, который нередко пригождается молодым коллегам, обращающимся за советом.

Смогла ли я в полной мере реализовать потенциал руководителя? По-моему, да. Во-первых, я довольна своим коллективом. Он меня радует, мотивирует и вдохновляет. Во-вторых, я с удовольствием прихожу на работу. Здесь меня окружают приятные люди — товарищи и единомышленники. В-третьих, будучи руководителем, я продолжаю развиваться. Как управленец, какпедагог, какчеловек.

Я никогда не стремилась стать руководителем, но всегда с уважением относилась к своим начальникам. Считала их наставниками, у которых можно многому научиться. Сегодня, став руководителем, я продолжаю учиться, но теперь уже у своих подчиненных.