Успешная работа образовательной организации стоит на трех китах –

 комфортные условия, контроль и, как итог, коллектив едминомышленников.

Первая задача руководителя – создание **условий** для комфортного, морально – психологического взаимодействия и успешного сотрудничества. Только творчески работающий коллектив педагогов способен обеспечить высокий уровень воспитательно-образовательной работы с детьми.

Управленческая деятельность многогранна.

Многие из нас не раз задумывались над тем: «Как пробудить чувство инициативы в коллективе? Какие стимулы могут существенно повысить качество педагогической деятельности, привести коллектив к инновационным преобразованиям?»

Итак, ключевым фактором эффективной работы является команда и способность каждого ее члена «работать вместе, сообща» и уважать мнения всех сотрудников.

Важно, чтобы каждый педагог ощущал себя его частью. Насколько он чувствует свою значимость и востребованность – настолько он и мотивирован на совместное сотрудничество, самореализацию и саморазвитие как профессионала.

Но, в однородных по полу коллективах часто возникают конфликты, поэтому особенно важным является момент расстановки кадров по социально – психологическим характеристикам: с учетом темперамента, характера, эмоциональной активности.

У нас были сложности, когда большая часть коллектива открылась на встречу инновациям и новым педагогическим технологиям, начали активно использовать новые технические средства и мультимедийное оборудование, другая часть коллектива не приняла новшества. Но и с этим я справилась. Как мне это удалось?

Это разные методы воздействия на коллектив:

1. Убеждение (обращаемся к разуму и здравому смыслу людей, приводя логически обоснованные факты, тезисы и аргументы).

2. Внушение (обращаемся к эмоциям и чувствам людей).

3. Подражание (стараемся быть образцом для подражания; демонстрируем стиль работы, умение держаться, вести разговор, отношение к работе, манеру поведения, даже стиль одежды!). Отсюда важный вывод – управлять творческим коллективом должен творческий руководитель.

4. Заражение (учитываем, что эмоциональное состояние руководителя передается подчиненным на психофизиологическом уровне контакта).

5. Стимулирование. Это и материальное вознаграждение и психологическое поощрение. Люди редко устают от похвалы, внимания и признания. Поэтому психологический вид поощрения мы считаем наиболее действенным.

***Главное***, чтобы педагогам была понятна цель коллективной деятельности, задачи конкретны, а заинтересованность руководителя неподдельна. Воспитатели – люди творческие, обладающие тонким интуитивным чутьем, поэтому с легкостью разоблачат «работу для галочки».

Ключевыми были принципы интеграции. А именно: мы коллегиально выделили основные пути интегрированного подхода в работе с коллективом педагогов и родителей:

-повышение профессионального мастерства педагогов и педагогической грамотности родителей;

- обновление и методическое обеспечение педагогического процесса в рамках инновационного режима;

- эффективное взаимодействие всех участников образовательного процесса;

Бузусловно, руководитель участвует в процессе вместе с коллективом. Он является ведущим. Сотрудники должны видеть, что руководитель не только раздает указания, но и работает наравне со всеми. Такого руководителя боятся подвести и разочаровать.

В результате, управление, построенное на принципах интеграции, поспособствовало более тесному контакту всех специалистов учреждения, повысило продуктивность работы всех субъектов образовательного процесса, сделало ее более системной, планомерной и контролируемой.

**Ведь главная функция управленческой деятельности – контроль.** В нашем учреждении постоянно осуществляется: контроль, взаимоконтроль и самоконтроль. Это дает положительные результаты в профессиональном росте педагогов.

Быстрый темп введения инноваций порой выводит сотрудников из здорового равновесия. Поэтому инновации должны вводиться постепенно, с передышками, на осознанном уровне и идти она должна от коллектива, вот тогда и будет результат.

Еще для формирования творческого коллектива необходимо предоставлять педагогу право для его самовыражения. Будь это оформление пространства группы или применения конкретной программы по обучению детей, выступление на мероприятиях или новаторское внедрение, педагог всегда имеет возможность проявить свою инициативу и быть отмеченным руководителя.

Хотелось бы обратить ваше внимание еще на один важный момент. **Эмоциональное выгорание.** Меня всегда интересовало исследование уровня эмоционального выгорания у дошкольных работников и ранее выявления различных факторов, провоцирующих его возникновение. Эмоциональное выгорание проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии и усталости, вызванное собственной работой, а это несовместимо с активной инновационной деятельностью и процессом развития.

**Каковы возможные факторы возникновения синдрома выгорания**? На первом месте - неудовлетворенность заработной платой. Но в нашем учреждении нет этой проблемы.

Другим фактором является большой численный состав воспитанников и, как следствие, загруженность работой.

Следующий фактор - это отсутствие мотивации для профессионального роста.

Своих педагогов мы постоянно мотивируем: через обучение, участие в различных мероприятиях разного уровня и конкурсах педагогического мастерства.

**В итоге**, наш коллектив – это команда единомышленников, это объединение многолетнего опыта и молодой активности. Я горжусь своим коллективом. В нем нет случайных людей. Это самое главное, потому что, какая бы развивающая, современная база ни была, какие бы программы мы ни разрабатывали, если не будет любящих, преданных своему делу профессионалов, то ничего не получится. В нашем коллективе работают люди, для которых педагогика – не профессия, а образ жизни.

И в заключение я хочу сказать, что в настоящее время руководитель должен быть экспертом и стратегом в области управления деятельностью учреждения, способным осуществить прогнозирование, обеспечить правильную постановку цели, оценку соответствия поставленных задач и результатов деятельности сотрудников и всего ДОО как социальной единицы, то есть управлять качеством образовательного процесса.

*НАЧАЛО???*

*А вообще на позитиве в голову приходит высказывание, что в заведующей живет множество разных животных. Она и кошка, потому что должна быть гибкой; и лиса, потому что частенько ей приходится хитрить; и слон, потому что тянет на себе огромный груз. Порой в ней просыпается тигр. А порой, кроме как коровой, ее и не назовешь: все-то из нее тянут — и подчиненные, и родители, и проверяющий. А начинающая заведующая напоминает корову на льду. Но это проходит быстро, потому что настоящий руководитель должен чувствовать себя в своем детском саду как дома. Или как рыба в воде…»*

***КОНЕЦ???***

***Притча «Ладонь и пять пальцев»…***

*Вот сказка, простая, как ладонь. Что может быть проще: рука, пять пальцев! И у каждого есть: у старика и у ребёнка, у глупого и умного. У всех людей. Что может быть проще? Но приглядитесь... Один палец короче, другой длиннее. Один слабый, другой сильный. Один всё время лезет вперёд, а другой — он-то как раз здоровее всех! — почти не заметен. Когда мы напряженно думаем, она поддерживает нашу голову. После тяжелого физического труда мы часто рассматриваем ладонь, линии нашей жизни, судьбы, истории. А когда они все соберутся вместе? Ого! Это уж совсем другой разговор. И пальцы — не пальцы. И рука уже не рука. Это — кулак!.. Когда пальцы сжимаются вместе и вершат чудесные дела... Как это похоже на людей, работающих вместе, в команде.*