*Из всех способностей самая трудная*

*и самая редкая – это умение управлять*

*Соммери*

Детский сад, в который я пришла работать руководителем, всегда занимал ведущие позиции в системе образования района. Мне необходимо было продолжить традиции этого коллектива, но я понимала, что в настоящее время в России идет становление новой системы образования. Ценности этой системы – эффективная деятельность и развитие образовательного учреждения, высокая востребованность образовательных услуг со стороны общества. В связи с этим требуется поиск таких форм и методов работы, которые будут способствовать созданию и повышению имиджа образовательной организации. Я приняла этот вызов и стала размышлять о том, кто такой руководитель, а точнее, кем же должен быть руководитель образовательной организации, чтобы обеспечить стабильное функционирование ДОУ, его развитие в соответствии с обновлением содержания дошкольного образования и выполнить социальный заказ общества, выпуская в жизнь социально адаптированную личность с активной жизненной позицией. Я заведующий – менеджер или лидер? Они оба направляют общественную деятельность к достижению результата, требуемого от общества. Различие состоит в том, какие способы воздействия они используют при этом, как относятся к людям.

 Я как менеджер – управляю своими подчиненными, обеспечиваю условия организации образовательного процесса как производства по созданию конкурентоспособного на рынке продукта – образовательной услуги и обладаю определенным набором деловых и личностных качеств. И не могу не согласиться с высказыванием великого римского императора Марка Аврелия: «Главное качество руководителя – реализм».Умение ставить перед собой и подчиненными реально достижимые цели, выбирать для этого самые эффективные стратегии и четко представлять конечный результат – вот, на мой взгляд, самые важные способности руководителя. Для выбора пути обновления педагогического процесса и эффективного управления им мне, как руководителю, необходимо учитывать тенденции социальных преобразований в обществе, запросы родителей, интересы детей и профессиональные возможности педагогов. Я опираюсь на коллектив ДОУ, так как это один из главнейших ресурсов, обеспечивающих успешное развитие учреждения. Я понимала, что очень важно демонтировать (творчески разрушить) старые препятствующие обновлению связи в коллективе, и затем осуществить перевод его из одной фазы развития в другую. На этом первоначальном этапе становления организации использовала авторитарный стиль, где система управления строится на принятии решений руководителем, наделенным властью. Целью своей деятельности, как руководителя организации, я представляю создание такой организационной структуры, морально-психологического климата, интеграции индивидуумов в коллективе, творческого отношения к труду, при котором сфера труда превратится в пространство личностного развития работника и организация будет саморазвиваться. Для дальнейшего обеспечения постоянного развития организации возникла необходимость воспользоваться демократическим стилем управления, основанном на принципах и правилах партнерства членов коллектива. Делегирование ряда полномочий педагогам ответственности за результаты труда, мотивация и стимулирование, координация деятельности, предупреждение конфликтов позволяет мне развить у сотрудников способности к самоуправлению своей деятельностью и быть стимулирующим началом в творческом процессе решения задач деятельности ДОУ. Я поддерживаю мнение Поцуковой Татьяны Анатольевны: «Очевидно, что лидерство – ключевой элемент инновационного процесса и поддержки развития культуры качества в организации. Лидерство – это ключ, который открывает путь к успеху в организации». Лидер – ведет за собой, обращая внимание на стремления людей, на их ценности, интересы, умеет выделять основное, отсекая детали, рационально решает профессиональные задачи, и его целью является сама деятельность, путь достижения цели, к которой он и его группа стремится. Настоящий современный лидер уже сегодня должен делать то, о чем другие будут думать завтра. Моя роль, как лидера, – способствовать развитию и максимальной реализации потенциальных возможностей организации и коллектива для повышения качества образования. Работа в тандеме дает нам возможность реализовать свои профессиональные замыслы, создавая благоприятный климат в коллективе. Это также позволяет эффективно организовать взаимодействие педагога, детей и их родителей, в котором каждый получает импульс «успешной самореализации».

 Так кем же должен быть современный руководитель? Тем, кто приводит к успеху других людей, тем, кто вдохновляет: детей – на новые открытия и познания, родителей – на сотворчество, педагогов – на предъявление ценного опыта коллегам, удовлетворение от признания их профессиональной компетентности. Должен ли руководитель образовательной организации быть лидером? Несомненно, да! «И в этой деятельности роль руководителя – лидера трудно переоценить, она безусловна» Поцукова Т.А.