

Формула любви – уравнение, которое не решить (команда, которая с тобой заодно, или секреты управленческой команды)

В этой формуле все учтено: знакомство, влечение, ревность, отчаяние... Все грани и градации. Я проведу эту девочку по всему лабиринту. И если в конце вспыхнет огонь чувств... То, значит, не Бог его зажег, а человек. И стало быть, мы равны.

к/ф «Формула любви»

Из названия уже понятно, в чем секрет нашей управленческой команды – любовь. Банально и обыденно скажете вы? И будете правы. Но все же поговорим о любви. Все-таки, весна...

Любовь – это нескончаемый источник энергии, с которым можно реализовать все свои мечты.

Конечно, мы говорим о любви к своей профессии- тому жизненному пути, который мы выбрали когда-то в юности. *«Профессия изначально должна быть актом любви. И никак не браком по расчету.»* Харуки Мураками.

Наша управленческая команда единомышленников попробовала порассуждать на тему профессии, любви, предназначения, если хотите. Мы попытаемся рассказать о том, как команда может мобилизовать коллектив, умеет создать дружескую, теплую атмосферу.

Наталья Сергеевна Демина, старший воспитатель: «Конечно, взаимоотношения в коллективе моего детского сада не идеальные. Как, наверное, любой коллектив, мой сталкивается с разнообразными профессиональными проблемами. Но, при возникновении любой ситуации, постановке профессиональной задачи весь коллектив готов оказать помощь в рамках своих профессиональных компетенций. Немаловажную роль при решении конкретной образовательной задачи, по моему мнению, играют сложившиеся в коллективе взаимоотношения.

Приступив к работе в должности «старшего воспитателя», я, конечно же, столкнулась с рядом проблем. Одна из которых – низкий процент аттестованных на квалификационную категорию педагогических работников, отсутствие мотивации к преобразованию образовательного процесса, повышению качества образования.

Стоит отметить, что большая часть нашего педагогического коллектива осуществляют свою профессиональную деятельность друг с другом на протяжении десятилетий и поэтому атмосфера в детском саду психологически комфортная, доброжелательная. Отличительной чертой характера наших педагогов является взаимовыручка, поддержка в трудной жизненной или же профессиональной ситуации.

Совместно с управленческой командой и поддержкой старших товарищей за четыре года моей профессиональной деятельности нам удалось сдвинуть процесс с «мёртвой точки», повысить мотивацию педагогов к профессиональной деятельности, сформировать желание к познанию нового, сформировать некоторые профессиональные компетенции. Совместно с управленческой командой, педагогами-наставниками нам удалось охватить часть педагогического коллектива (молодых педагогов, педагогов-стажистов), оказать им необходимую психолого-педагогическую и методическую помощь. Результатом слаженной работы управленческой команды стало увеличение количества аттестованных на квалификационную категорию педагогических работников, повышение мотивации педагогических работников к саморазвитию».

Татьяна Константиновна Усенко, педагог-стажист: «В дошкольном образовании в настоящее время главное преимущество отдается не педагогу-исполнителю с узкими профессиональными компетенциями, а педагогу-новатору, который готов к переменам, способным к нестандартным трудовым действиям, обладающий стремлением к самосовершенствованию, с высоким чувством ответственности.

Во время напряженной эпидемиологической обстановки мы встретились со сложностями, с которыми не сталкивались раньше, это сопровождалось неопределенностью в понимании того, что делать дальше. Нашим девизом стало выражение: «Не можете изменить ситуацию – измените своё отношение к ней. Осознав реальность, мы попытались приспособиться к действительности.

В детском саду образовалась сплочённая команда, по корректировке рабочего процесса. Каждый член команды выполнял ту часть от общего задания, которую ему поручила команда. Моей задачей было организовать работу по внедрению информационных технологий для организации взаимодействия всех членов педагогического сообщества в дистанционном режиме. Было много трудностей, не все члены коллектива умело пользовались гаджетами и информационными технологиями. Хочется отметить, что педагоги быстро сориентировались в ситуации, начали применять в работе различные дистанционные технологии для дальнейшего обучения своих воспитанников. Через всевозможные социальные сети и групповые чаты в мессенджерах педагоги вели онлайн игровые занятия, консультировали родителей, привлекали детей к участию в творческих конкурсах различного уровня, флэшмобах. Дошкольники вместе с родителями рисовали, делали поделки, учили стихотворения и присылали фото и видео отчеты педагогам. Фото и видеофайлы обрабатывались педагогами и публиковались на официальном сайте учреждения в каждой возрастной группе.

Благодаря слаженной работе команды, следованию и выполнению коллективом всех полученных инструкций, позволило нашим воспитанникам дистанционно продолжать осваивать образовательную программу при полном взаимодействии детского сада с семьями воспитанников»

Анастасия Романовна Толстова, молодой специалист: «В конце декабря прошёл в нашем саду чудесный праздник Новый год. Подготовка к нему началась заранее, так как у нас было запланировано множество идей. Мы много репетировали, и воплощали свои идеи в жизнь. За неделю до праздника, мы организовали на первом этаже при входе почту «Деда мороза». Около каждой группы детского сада был оформлен пункт квест-игры, такие как «комната страха», «караоке», «в мире сказок» и т.д. Сам праздник проходил в виде видео трансляции. Дети и родители были в восторге. По моему мнению, именно правильная организация и распределение обязанностей, а также сплоченность нашего коллектива, помогли нам достичь высшего результата».

Как невкусен шоколад без соли, так не бывает любви без ссор и разногласий.

Помните поговорку «милые бранятся – только тешатся»? В коллективе эта поговорка имеет глубинный смысл, ведь ссоры – признак зрелости. В спорах (читай ссорах) рождается истина.

Татьяна Константиновна Усенко: «К сожалению конфликтные ситуации возникают в любом рабочем коллективе. В детском саду могут возникнуть конфликты между руководителем и подчиненными, между родителями воспитанников и представителями коллектива. Возникновение конфликтной ситуации говорит о том, что оппонент не удовлетворен сложившимся положением. В любом случае на мой взгляд лучшим способом решения конфликтной ситуации это поиск взаимовыгодных решений. Первоочередной задачей в работе с конфликтной ситуацией является управление своим

эмоциональным состоянием. Необходимо снизить свой негативный эмоциональный фон и тем самым повлиять на состояние своего оппонента. Необходимо дать оппоненту высказаться, чтобы понять суть ситуации, которая вызвала неудовлетворенность. Выслушав оппонента задать уточняющие вопросы: правильно ли я вас поняла? Вы имели в виду, что...? После этого тоном или словами нужно дать понять оппоненту, что вы поняли его точку зрения. Если действительно произошла ошибка по нашей вине лучше всего признать свои неверные действия и не дать перейти к критике в ваш адрес. Оптимизм и позитив в общении может помочь уменьшить раздражение оппонента. Важно сформировать решение для разрешения конфликта.

Самое главное это решить конфликт, потому что не решенные конфликты мешают быть максимально продуктивными».

Наталья Сергеевна Демина: «Являясь в коллективе ДОУ достаточно молодым членом управленческой команды за четыре года своей профессиональной деятельности в должности «старшего воспитателя», я, несомненно, сталкивалась с различного рода профессиональными проблемами и затруднениями. Возникали ссоры со старшими товарищами и совсем молодыми педагогами. Недопонимания, ссоры и конфликты возникают часто, и, наверное, это к лучшему, потому что, по моему мнению, разность взглядов является всегда ресурсом для развития обеих конфликтующих сторон или же «двигателем» для коллектива в целом. Почему я так думаю? Как говорится, в споре рождается истина! Каждый из команды педагогического коллектива в спорной ситуации видит сильные и слабые стороны своего мнения и мнения своего оппонента. А это, на мой взгляд, и является ресурсом для обеих сторон, точкой роста для коллектива в целом. На моей практике в споре рождается ещё и новое знание или же профессиональная компетенция, или же формируется личное качество моё или педагогического работника.

В моём коллективе очень редко возникают серьёзные конфликты и, тем не менее, в минуты недопонимания стороны всегда быстро примиряются, находят в себе силы принять мнение другого. Этому способствует благоприятная атмосфера, созданная самим коллективом и при участии управленческой команды».

Анастасия Романовна Толстова: «В начале своей профессиональной деятельности столкнулась с множеством трудностей. Первые года моей работы, были для меня годами открытий и познаний. Практики, как таковой у меня не было. Знания теоретические это конечно здорово, но в жизни оказалось всё не так просто. Было множество ситуаций, в которых мы не сходились во мнениях с членами коллектива. Избегать и не входить в конфликтные ситуации мне помогали, мой наставник и старший воспитатель, они всегда находили слова и аргументы, которые заставляли меня по-другому посмотреть на ситуацию или вовсе её переосмыслить. Их поддержка и сплоченность коллектива помогла мне преодолеть все трудности».

Несомненно, быть управленцем очень сложно. Но имея в управленческой команде единомышленников, СО-ратников, СО-трудников, которые СО-переживают за общее, СО-чувствуют каждому, СО-владают с любыми трудностями, понимаешь, что все вызовы времени нам по плечу!