

Описание модели управленческой деятельности

Рахматова А.В., заведующий

МАДОУ детский сад № 472

В МАДОУ реализуется эффективная модель управления, разработанная с учетом активно изменяющихся условий современного мира, расширением информационного потока, увеличением количества стрессовых факторов. Технологии, которые используются в управленческой деятельности, позволяют каждому члену коллектива принимать участие в управлении через реализацию творческих инициатив и инноваций, повышают возможности горизонтальной и вертикальной ротации сотрудников детского сада, обеспечивают делегирование полномочий и самоуправление.

По результатам мониторинга профессиональной компетентности выявлено, что 50% молодых педагогов нуждаются не только в методической поддержке, но и в обсуждении с более опытными коллегами своих опасений, трудностей и переживаний. 25% педагогов ДОУ имеет профессиональные дефициты, связанные с организацией работы с детьми, имеющими поведенческие трудности. 30% педагогов отмечают снижение профессиональной удовлетворенности.

В программу управленческой деятельности включена технология «Наставничество», которая реализуется через передачу опыта, знаний, профессиональных ценностей, умений и навыков в процессе неформального общения, основанного на доверии и партнерстве.

Цель наставничества – организовать постоянный профессиональный диалог, в ходе которого происходит погружение в позитивную профессиональную среду, принятие корпоративной культуры и эффективное освоение профессиональных технологий.

В роли наставляемого могут быть различные категории работников:

- молодой специалист, имеющий небольшой опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности в организации образовательного процесса, взаимодействии с воспитанниками, родителями, другими педагогами или администрацией;
- специалист, ранее не работавший в данном ДОУ, адаптирующийся на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;
- педагогический работник, выполняющий новые должностные обязанности

- педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости, имеющий профессиональные (компетентностные) дефициты.

Наставник – это опытный педагог, реализующий различные варианты взаимодействия, в зависимости от потребностей наставляемого, ресурсов наставника, особенностей образовательной организации. Наставник-консультант создает комфортные условия для анализа профессиональной ситуации, оказывает психоэмоциональную поддержку, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

Наставник - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному направлению, использует различные практики для развития профессиональных навыков молодого специалиста.

Возможен вариант наставничества, при котором молодой педагог помогает освоить цифровые навыки, информационно-коммуникационные технологии педагогам старшего поколения.

Обязательным условием формирования наставнической диады является психологическая и личностная совместимость, поэтому ведущим является принцип добровольности, желания работать совместно.

Этапы наставничества

1. Адаптационный, в ходе которого происходит знакомство, совместное определение цели и задач, составление плана работы. Устанавливаются доверительные отношения, формируется продуктивное общение в наставнической диаде.
2. На формирующем этапе осуществляется совместная деятельность по реализации разработанного плана. На этом этапе наставник может осуществлять собственно адаптационную работу, в ходе профессиональной коммуникации передавать методические секреты, оказывать психологическую поддержку, профессиональное сопровождение, мотивировать коллегу к саморазвитию и самообразованию.
3. Контрольно-оценочный этап включает действия по анализу и оценке достигнутых результатов, мониторингу компетентности наставляемого и определению перспектив профессионального роста.

В результате реализации данной модели в МАДОУ создана система наставничества, способствующая: совершенствованию психологически комфортных коммуникаций в педагогическом коллективе, эффективной адаптации педагогов, снижению показателей профессионального выгорания сотрудников, развитию осознанной профессиональной позиции.