

Описание модели управленческой деятельности

*Павлова О.В., заведующий
МБДОУ-детский сад № 398*

МБДОУ детский сад № 398 расположен внутри жилого микрорайона в двух отдельно стоящих зданиях. В детском саду работают 15 педагогов, из них: 10 воспитателей, 1 учитель-логопед, 1 педагог-психолог, 1 инструктор по физической культуре, 2 музыкальных руководителя. Результаты SWOT-анализа деятельности МБДОУ показывают, что дошкольное учреждение в целом обладает ресурсами, необходимыми для создания условий, обеспечивающих достижение соответствующего современным требованиям качества предоставления образовательных услуг, а именно:

– сильными сторонами готовности руководителя и педагогов МБДОУ к созданию и обеспечению условий для достижения, соответствующего современным требованиям качества предоставления образовательных услуг являются 100% укомплектованность педагогическими кадрами; достаточный уровень образования педагогов, 80% педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию; слабыми сторонами является то, что педагоги недостаточно принимают участия в мероприятиях различного уровня, недостаточно высокий уровень аналитико-прогностических и проектировочных умений ряда педагогов не позволяет им достойно представить опыт своей работы.

– сильными сторонами качества организации образовательного процесса на наш взгляд являются создание условий для развития воспитанников, открывающие возможности для их личностного развития на основе сотрудничества со взрослыми и сверстниками в соответствующих возрасту видах деятельности.

Считаем, что возможностями для коллектива будут создание системы поддержки и развития детей, с учетом их интересов и склонностей; создание системы поддержки детской инициативы в различных видах деятельности; развитие индивидуальности детей дошкольного возраста путем использования личностно-ориентированных и игровых технологий в образовательном процессе; повышение мотивации педагогов к саморазвитию в профессионально-педагогической деятельности; создание кадровых условий, посредством совершенствования профессионального мастерства педагогов.

Необходимо обратить внимания на существующие риски: педагогический коллектив работает в двух отдельно стоящих зданиях, поэтому возможен недостаточный уровень мотивации педагогических работников к профессиональному взаимодействию с коллегами находящимися в другом здании. Средний возраст педагогического коллектива составляет 38 лет, что позволяет нам, как команде единомышленников быть мобильными и самосовершенствоваться. В тоже время особенностью труда педагогов, имеющих небольшой опыт педагогической деятельности является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Начинаящий педагог часто испытывает неуверенность во взаимодействии с воспитанниками, их родителями. Кроме того, современный педагог независимо от возраста и стажа работы должен быть способен гибко реагировать на изменения образовательной ситуации, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, реализовать свой личностный потенциал в открытом образовательном пространстве, предполагающем совершенствование существующих и формирование новых компетенций.

Реверсивное наставничество позволяет организовать сотрудничество старшего и более молодого поколения педагогических работников детского сада, в том числе из разных зданий в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды, цифровизация и познание современной культуры. Такое взаимообучение позволяет создать разновозрастное образовательное сообщество, которое является более конкурентоспособным в современных условиях. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия:

наставляемого, наставника и учреждения: наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения, снижается риск профессионального выгорания; начинающий педагог получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с коллегами; руководитель повышает профессиональный уровень подготовки кадров, выстраивает конструктивные взаимоотношения с кадрами, и между сотрудниками.

Задачей руководителя детского сада и старшего воспитателя являлось создание условий для обоюдного обучения, при которых обмен навыками будет происходить в двух направлениях, так как одинаково важно разбираться в цифровых технологиях и в вопросах межличностной коммуникации, опыт которой уже приобретен более опытными педагогами.

Реверсивное наставничество является современной формой обучения и способом развития профессиональных отношений между субъектами образовательного процесса разного возраста. В этом процессе начинающих педагогов важно вдохновение для достижения целей, развитие партнерства, толерантности разных поколений и возрастов для лучшего понимания друг друга. Предпочтительными компетенциями реверсивного наставника являются эмоциональный интеллект, готовность к разновозрастной коммуникации, обучению, педагогический такт, готовность к сотрудничеству, способность решать нестандартные задачи, толерантность.

Задачами активизации профессионального роста будущих педагогов дошкольного образования на основе реверсивного наставничества являются: стимулирование интереса и мотивации педагогов к самообразованию и наставничеству; трансляция деятельности, в которую предполагается вовлечь наставляемого; актуализация у наставляемого устойчивой мотивации к деятельности; нацеленность на сотрудничество, взаимодействие между педагогами разных зданий и разного опыта, на проявление эмпатии, толерантности; создание условий для успешного освоения навыков, сформированных в ходе предлагаемой деятельности, включающей «развивающий дискомфорт»; совершенствование навыков анализа и рефлексии собственной образовательной и будущей профессиональной деятельности.

На этапе «Адаптация и мотивация» проводится анкетирование, определяется круг вопросов для совместной деятельности, определяются цели, к которым стремятся как наставники, так и наставляемые. Вопросы носят характер уточнения: что интересует молодого педагога: «Над чем бы Вы хотели поработать; какие идеи Вас захватывают больше всего; чему бы Вы хотели научиться у других коллег; какие технологии Вам помогут в реализации идей?» На этапах «Показ», «Пробный бросок», «Катализация и свободный бросок» запускается процесс приобретения и совершенствования профессиональных компетентностей, создаются ситуации успеха, при этом используются различные методы, технологии, формы наставнической деятельности, активизирующие познавательную активность наставляемого педагога. На этапах «Оценка полета», «Взгляд в будущее» анализируются результаты, намечаются перспективные направления дальнейшего взаимодействия. Основной метод реверсивного наставничества – организация деятельности сопровождаемого: совместное обсуждение, осмысление полученного опыта. Результативными также являются обсуждение (беседа, рефлексия), создание развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных ситуаций, создание условий, среды для освоения предлагаемой деятельности, личный пример, информирование, консультирование, дискуссия, круглый стол, игра, мастер-класс и др. Результативность совместной деятельности оценивалась по показателям: личностная готовность к инновациям, позитивное реагирование на предлагаемое обучение, взаимодействие. Результатом управленческой деятельности по направлению организации реверсивного наставничества является для педагогов: высокий уровень квалификации, востребованность сотрудников на рынке образовательных услуг и повышение имиджа МБДОУ-детского сада № 398: для воспитанников МБДОУ: равные стартовые возможности для продолжения освоения образовательных программ следующего уровня, развитие способностей и интересов в процессе обучения.