

Муниципальный этап конкурса профессионального мастерства

«Педагог года - 2025»

Номинация «Руководитель образовательной организации»

ЭССЕ

«СТРАТЕГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА РУКОВОДИТЕЛЯ»

Описание управленческого опыта

**«НАСТАВНИЧЕСТВО – КАК СТРАТЕГИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА»**

*Моя работа не в том, чтобы облегчать
людям жизнь. Моя работа в том, чтобы
брать этих замечательных людей, которые
у нас есть, и развивать их, делая их ещё
лучше.*

Стив Джобс

Цитата Стив Джобса, в начале моего, пока еще небольшого управленческого опыта, стала для меня эффективным инструментом аргументации целевых ориентиров, она определила не только миссию развития учреждения, но и мою роль в процессе управления им. Ведь управлять - это значит вести к успеху!

Для каждого сотрудника детского сада, как и любого образовательного учреждения, руководитель является главным мотиватором, который умеет выстроить систему мотивации сотрудников на работу, творчество, развитие таким образом, чтобы она приводила к высоким результатам.

В системе дошкольного образования изменения происходят с головокружительной скоростью, поэтому требует от руководителя высоких профессиональных навыков, постоянному обновлению, развитию профессионального роста, в том числе каждого члена педагогического коллектива.

Как выстроить эту работу? Какие способы мотивации выбрать в работе с коллективом? Какие инструменты наиболее эффективно способствуют развитию коллектива и каждого педагога в отдельности?

Для меня, как руководителя, были важными следующие задачи: с одной стороны – принять и сохранить коллектив, педагогические традиции, а с другой стороны - повысить престиж дошкольного учреждения для родительской общности, обеспечить инновационный характер развития.

В качестве стратегии развития мной определено основное направление управления – развитие кадрового потенциала детского сада, а в качестве стратегического инструмента профессионального роста – наставничество.

Именно эта форма взаимодействия, способствует эффективной передаче профессионального опыта, позволяет создавать условия для формирования педагогической команды, способной к принятию и развитию инноваций, которые обеспечивают новые результаты.

В процессе наставничества особую роль отвожу собственному развитию и обучению. В рамках наставничества мне предстояло развивать свою способность к инновациям, ведь следование только традиционным подходам не отвечает современным вызовам. Руководитель как наставник должен сам уметь применять новейшие технологии и методики, определить команду помощников – наставников, которым способен передавать знания и умения. В этом процессе важное значение имеют доверительные отношения, взаимное уважение, желание обеих сторон учиться.

Это способствует созданию эффективной команды единомышленников.

Ключевым аспектом успешного наставничества является создание пространства для открытого общения и обмена идеями. Результаты успешного наставничества проявляются в повышении уровня удовлетворенности работников и родителей, а также в создании атмосферы сотрудничества и поддержки внутри команды.

Самым трудным для руководителя является искусство управлять, мне повезло – училась этому у коллег дошкольных учреждений, с которыми

совместно участвуем в методических мероприятиях, в реализации муниципальных проектов по развитию наставничества.

Один из таких проектов ориентирован на подготовку и повышение профессионального мастерства молодых педагогов. Роль наставников в нашем учреждении направлена на решение задач прежде всего помощи молодым педагогам в социально-педагогической адаптации, развитии образовательной среды группы, внедрению новых инновационных технологий работы с родителями, формированию индивидуального стиля деятельности.

Основными принципами наставников являются добровольность участия, компетентность, инициатива и высокий уровень коммуникаций, желание и способность делиться профессиональным опытом, а в дальнейшем представлять его широкому кругу педагогов в качестве положительного опыта.

Основными формами наставничества мы определили организационные умения и реализацию образовательных программ. В этих рамках удалось успешно организовать планирование режимных моментов, с учетом требований нормативных источников, разработку учебной документации и индивидуальных маршрутов развития детей. В части методического обеспечения наиболее востребованным является процесс изучения опыта работы коллег, как своего учреждения, так и других образовательных организаций в вопросах преемственности детского сада и школы, развитии интеллектуальных умений воспитанников, умения проводить мониторинг и анализировать результаты освоения образовательной программы.

Данная работа позволяет формировать потребность в постоянном профессиональном росте, раскрытии творческого потенциала, что проявляется в период подготовки и участия в конкурсах профессионального мастерства.

Роль наставников в этом процессе бесценна. Командный дух, желание показать эффективный опыт, новые результаты, основанные на инновационных технологиях позволяют добиваться главного - удовлетворенности и результативности в работе.

В период сложных жизненных процессов, пандемии, образовательные организации столкнулись с проблемами реализации образовательных программ. В этот период особая роль отводилась центрам родительской поддержки. Сотрудничество и сотворчество родителей и детского сада в вопросах развития детей, формирования и развития семейных ценностей были важной необходимостью в системе управления. И на помощь пришли педагоги наставники, которые использовали новые формы работы в рамках проекта «Виртуальный детский сад», который входит в социальную инновацию в рамках федерального проекта «Поддержка семей, имеющих детей».

Наставники активно решали задачи по созданию условий для раннего развития детей в части реализации программ психолого-педагогической помощи, консультационной и методической. Инновационная деятельность с родительской общественностью позволяет и сегодня продолжать установление доверительных отношений между родителями и детьми, педагогами, объединяя их в одну команду единомышленников. Распространение педагогических знаний среди родителей способствует улучшению взаимоотношений в семье, повышает педагогическую культуру родителей, обеспечивает успешную социализацию детей.

Я уверена, что вопросы наставничества сегодня волнуют многих руководителей, ведь это не дань моде, а достаточно эффективный канал передачи положительного опыта педагогов друг другу. Ведь не только в начале педагогического пути, но и на протяжении всей профессиональной жизни педагогу всегда важно иметь единомышленников, тех с кем совместно можно обсуждать проблемы и находить пути их решения. И в этом направлении возможной формой наставничества является реверсивная модель. Молодой педагог, наиболее мобильный, быстрее овладевающий новыми информационными технологиями сам становится наставником старшего по возрасту педагога. Эта модель позволила нам решать проблемы недостаточного уровня компетентности части педагогов старшего возраста в области интернет-коммуникаций.

Но вместе с тем, какую бы модель наставничества мы не выбрали, особое значение имеет системный характер управления этим процессом, проектный метод управления и достижение высоких результатов работы.

Прошло 4 года, как я стала заведующим детским садом. Много сделано, но еще больше предстоит сделать. Наверное, кто-то гордится новым зданием, современным ремонтом, новым оборудованием, но гордость каждого члена коллектива за то, что они работают в одной творческой команде, способной решать вместе любые задачи и добиваться новых результатов, умеющих творить, а не просто функционировать, обеспечивают мою удовлетворенность и понимание того, что управленческие стратегии выбраны верно. Считаю, что только командная работа, желание творить совместно и с интересом относиться к работе достигая новых вершин, позволяет осознать важность профессионального развития самого руководителя, который, уверена является наставником для каждого педагога.

Заведующий муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения «Солнышко»
пгт. Мортка, Кондинский район
Шихалеева Ольга Алексеевна