

## МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

Уколова Т.В.,  
Заведующий МАДОУ  
детский сад общеразвивающего вида № 567

В Программе развития Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию воспитанников № 567 на 2021-2025 годы для решения общей цели «Создание условий, обеспечивающих повышение качества предоставляемых услуг в соответствии с задачами современной образовательной политики», первостепенно ставится задача: Развитие кадрового потенциала ДООУ за счет совершенствования профессиональной компетентности в соответствии с требованиями Профессиоального стандарта». Президент объявил 2023 год - Педагога и Наставника. Тема «Наставничество-один из механизмов повышения профессиональной компетентности руководящих и педагогических работников ДООУ» становится актуальной.

В МАДОУ детский сад общеразвивающего вида № 567 всего 35 педагогических работников, из них 27 воспитателей, 8 специалистов. Из них половина педагогов-стажистов. Вторая половина разделится между молодыми педагогами и педагогами, имеющих стаж работы в дошкольной организации, прошедших переподготовку и приступивших к работе в последние 3 года. В ходе проведенного проблемно-ориентированного и SWOT – анализа, выявились **противоречия:** между современными требованиями к системе образования, необходимостью повышения качества образовательных услуг с учетом индивидуальных и возрастных особенностей детей и неготовностью педагогов к осуществлению данной деятельности в условиях ограничения времени, ресурсов, отсутствия требуемых профессиональных компетенций.

**Для решения данной проблемы разработан Проект «Развитие кадрового потенциала».** Его **Цель и задачи:** развитие кадрового потенциала ДООУ; обеспечение образовательного процесса квалифицированными кадрами; повышение профессиональной компетентности работников ДООУ; проведение системного анализа профессиональной компетентности педагогических работников, совершенствование системы методического сопровождения педагогических работников, создание условий для инновационной деятельности педагогов могут успешнее реализоваться с **Наставничеством.** Это поможет улучшить показатели детского сада и создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов. Для организации наставничества определены следующие шаги:

- определение дополнительных задач;
- разработка документов;
- закрепление пар «наставник – стажер»;
- оценка результатов работы.

К общим задачам наставничества отнесем: помощь в профессиональной адаптации педагогов, сохранение кадров и качества образования. В процессе применим разные модели наставничества – менторство, супервизию, паритетное взаимодействие, незримую поддержку, т.к. в коллективе присутствуют все целевые группы.

Разработка Приказов, Положения о наставничестве. Анкеты. Программам наставничества.

При закреплении пар «наставник-стажер», важно их обоюдное желание, взаимопонимание, это поможет быстрее достигнуть результатов. Если наставник или стажер не выскажут свои предпочтения по напарнику, то сформируем пары самостоятельно. Закрепление пар педагогических работников из разных зданий поможет также решить задачи по укреплению и сплочению коллектива.

Чтобы понять, успешно ли взаимодействуют стажер и наставник, применим следующие приемы: наблюдение за их работой, опрос коллег, анкетирование. Подведем итог.

Данное направление работы, наставничество, поможет быстрее получить планируемые результаты от проекта «Развитие кадрового потенциала»: повысить профессиональную компетентность и квалификацию педагогического коллектива, образовательный процесс будут осуществлять квалифицированные педагогические кадры.