Анализ реализации программы наставничества «Супервизия»

Заместитель заведующего по ВМР:

Михайлова И.А. (куратор программы)

В МБДОУ «Детский сад №7 «Антошка» с 2017 года действует «Школа наставничества» в рамках которой ежегодно приказом руководителя закрепляются наставнические пары. С января 2023 года была разработана и утверждена программа наставничества «Супервизия». Данная программа призвана создать гибкую и эффективную модель наставничества, способствующую оптимизировать процесс профессионального становления не только молодого педагога и вновь прибывшего воспитателя или специалиста, но и студента средне-профессионального или высшего учебного заведения (как будущего молодого специалиста) и новых образовательных учреждений (в составе новых субъектов РФ).

Учреждением были определены формы наставничества и ролевые модели. В программу наставничества «Супервизия» включили 3 формы:

1. «Учреждение-учреждение», в рамках которой было заключено соглашение о сотрудничестве с МБДОУ «Ясли-сад №158 общеразвивающего типа города Макеевки» и определены задачи:

Задачи: выявление «общего поля» профессиональных проблем, подготовка и содействие реализации предложений по их решению;

создание единой информационной среды дошкольных учреждений в рамках наставнического проекта;

оказание помощи в изучении и применении ФГОС ДО и ФОП на новой территории РФ (город Макеевка МБДОУ «Ясли-сад №158 общеразвивающего типа города Макеевки»);

развитие профессиональных и личностных контактов в процессе взаимодействия единого профессионального обучающегося сообщества двух дошкольных учреждений.

Для эффективного решения поставленных задач был составлен план работы, который включал как совместные онлайн мероприятия, так и обмен опытом. За период с января по май 2023 года были направлены рекомендации и образцы локальных актов, методические рекомендации по запросу педагогического сообщества (работа с родителями и патриотическое воспитание дошкольников), направлены поздравительные материалы ко Дню Победы и Дню защиты детей. Не удалось организовать совместный онлайн педагогический совет, по причине плохого интернет соединения. По итогам работы было принято решение внести коррективы в план сотрудничества и рассмотреть платформы для эффективной онлайн работы.

1. Форма «Учреждение-колледж» предусматривала заключение соглашения о сотрудничестве с БУ «Урайский политехнический колледж». Участниками данной формы стали студенты 3 курса дошкольного отделения. Приказом заведующего были определены наставнические пары, их получилось 10.

Задачи: подготовка студентов колледжа к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности;

повышение уровня включенности будущих специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;

создание продуктивной среды для развития и повышения квалификации будущих специалистов.

Был составлен план работы на календарный год. В рамках плана были организованы мастер-классы для студентов на темы: «Финансовая грамотность», «Современные платформы для разработки интерактивных игр для дошкольников», «Нетрадиционные техники рисования» и т.д.

В марте 2023 года проведен семинар по ознакомлению студентов с технологиями программы ПРОдетей. Во время семинара наставляемые приняли участие в демонстрации технологий «Круг выбор», «Линейный календарь», «Звезда недели» и т.д.

В рамках данной формы наставничества был организован конкурс наставнических пар, который проходил в мае 2023 года. Конкурсные задания включали в себя показ образовательного мероприятия студентами и совместное участие в игре «Слабое звено». В конкурсе приняли участие все 10 наставнических пар, были присуждены: одно третье место, два вторых места и одно первое место. По итогам пяти месяцев участия студентов в программе наставничества было проведено анкетирование. Согласно результатам 100% студентов удовлетворены участием в программе и высказали желание продолжить совместную работу с наставником.

1. Форма «Внутри учреждения». Данная форма разработана для реализации внутрисадовского наставничества. Ее участниками могут быть молодые педагоги, вновь принимаемые сотрудники, кадровый резерв, тьюторы в определенной сфере или теме.

Проанализировав педагогический состав учреждения и специфику работы нами были определены несколько ролевых моделей наставничества, востребованных в педагогическом сообществе дошкольного учреждения.

Ролевая модель «Опытный педагог – молодой специалист»

Задачи ролевой модели:

организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам;

прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога;

развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.

Приказом заведующего были определены пять наставнических пар, из числа молодых педагогов со стажем работы до 1 года. Каждый наставник совместно с наставляемым разработал план работы. Наставниками стали как воспитатели общеразвивающих групп, так и воспитатели билингвальных групп с погружением в английский язык. По итогам учебного года и наставники и наставляемые прошли анкетирование. Итоги показали, что совместной работой удовлетворены обе стороны и встречи были полезными и интересными.

Ролевая модель «Специалист инклюзии – новичок»

Имея большой опыт коррекционной работы в группах как компенсирующей, так и комбинированной направленности, мы решили ввести в наставническое движение ролевую модель «Специалист инклюзии». В ней могут принять участие не только молодые педагоги, но и родители детей с ОВЗ или те педагоги, которые хотели бы научиться или изучить технологии, методики и приемы работы с детьми с ОВЗ.

Задачи ролевой модели:

формировать дефицитные компетенции, повышать квалификацию и профессионализм наставляемых по сопровождению ребенка с особыми образовательными потребностями;

представить приемы и методы работы с детьми ОВЗ как «близкий» опыт на практике;

формировать ценностно-смысловые установки инклюзивного образования, пробудить творческую активность и педагогический энтузиазм наставляемых личным примером и уникальным опытом.

В период с января по май 2023 года в данной ролевой модели не поступило запросов от педагогов и родителей, но новый 2023-2024 учебный год поступил запрос от одного вновь принятого педагога и одного родителя. В срок до 01.10.2023 года будут разработаны и утверждены планы работ по данной модели.

Ролевая модель «Руководитель – кадровый резерв»

Подготовка кадрового резерва является стратегическим приоритетом для большинства образовательных организаций. Наличие компетентных, подготовленных специалистов, готовых к продвижению на ключевые для организации должности, гарантируют стабильный рост организации.

Задачи ролевой модели:

формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя;

осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на замещающие должности.

На данную ролевую модель поступил запрос от одного педагога. Наставником данной модели могут быть руководитель или заместитель учреждения. Руководителем учреждения совместно с педагогом был составлен план работы. В рамках плана были проведены ознакомительные, с нормативно-правовой базой, встречи. Практическая сессия, на которой педагогу было предложено составить приказы, отчеты и т.д. В мае было организовано совместное совещание. По итогам работы за первый период года наставляемый стал участником муниципального проекта кадрового резерва «HR-академия».

По итогам первого полугодия были проведены измерения эффективности внедрения программы наставничества «Супервизия». Качественные и количественные показатель говорят о том, что программа наставничества «Супервизия» внедрена успешна и имеет положительную динамику и показатели.