

Модель выявления и сопровождения творческих педагогов

ГБДОУ детского сада №20

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

Цель управленческой деятельности по развитию креативного потенциала педагогов ГБДОУ

Повышение качества воспитательно-образовательного процесса ГБДОУ через создание условий для развития творческого потенциала педагогов.

Задачи управленческой деятельности:

1. Выявление актуального уровня развития личностных, поведенческих и эмоциональных проявлений педагога в профессиональном труде.
2. Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.
3. Развитие социально-психологической культуры воспитателей.
4. Поддержание у педагогов интереса к педагогическому поиску, развитию педагогической рефлексии.
5. Формирование и становление творческого потенциала педагогов через вовлечение педагогов в исследовательскую творческую деятельность .

СТРАТЕГИЯ ДОСТИЖЕНИЯ ПОСТАВЛЕННЫХ ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ.

Основные положения проекта:

Основные факторы творчества

Построение системы управленческой деятельности осуществляется нами на основе системного анализа внутренних и внешних факторов творчества.

К внутренним мы относим индивидуально-психологические,

к внешним – социально-психологические факторы.

Изучение индивидуально-психологических факторов

Изучение индивидуально-психологических факторов раскрытия творческого потенциала педагогов осуществляется нами в 3-х направлениях:

1. **осуществление аудита соответствия;**
2. **проведение аудита профессионально значимых качеств педагога;**
3. **определение профессионального уровня воспитателей;**

Аудит соответствия педагога

Педагогический коллектив является важнейшей частью воспитательного коллектива дошкольного образовательного учреждения и имеет сложную взаимосвязанную структуру. В рамках **аудита соответствия** нами проводится анализ кадрового потенциала

на основе тщательного рассмотрения структуры персонала. При этом анализируется социальная, штатная, функциональная, ролевая, организационная структура педагогического и обслуживающего персонала;

Аудит профессионально важных качеств педагога.

Оценка профессионально важных качеств педагога позволяет установить его профессиональную пригодность, соответствие характеристик педагога Профстандарту.

Оценка потенциала каждого педагога осуществляется в рамках **аудита профессионально значимых качеств педагога**, который включает в себя изучение индивидуально-психологических особенностей личности педагога (изучение уровня тревожности, выявление уровня самооценки, изучение преобладающего типа темперамента, изучение характерных личностных особенностей, изучение творческих способностей педагогов, выявление барьеров педагогической деятельности и др.). Данная работа проводится на основе пакета следующих методик (самооценка качеств человека на основе анкетирования, психологическое тестирование с помощью тестов)

Определение профессионального уровня педагога.

Определение **профессионального уровня воспитателей** осуществляется нами по следующим критериям:

- 1) качество организации деятельности детей в течение дня;
- 2) самооценка педагога;
- 3) мнение детей;
- 4) оценка коллег;
- 5) оценка администрации;
- 6) мнение родителей.

- качество организации воспитательно-образовательного процесса (занятий, игр и т.д.).
осуществляется на основе проведения педагогами **открытых мероприятий, мастер-классов, практикумов**

-самооценка педагогом качества своей работы осуществляется с помощью проведения самоанализа, тестирования

-мнения детей, коллег, администрации, родителей –опрос, анкетирование

Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.

психологический климат - это совокупность психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Благоприятный психологический климат характеризуется атмосферой взаимного уважения, дружелюбия, деликатности, создает комфорт и условия для работы, раскрывает потенциальные возможности личности.

Неблагоприятный климат препятствует личностному развитию, ввергая человека в состояние незащищенности, нервозности, боязни и отчаяния.

Технологически влияние на климат мы представляем следующим образом:

1. Установление личных контактов. Эти контакты должны выстраиваться не только между руководством ГБДОУ и педагогами, но и между самими педагогами. При этом проявляется интерес к личности того или иного педагога, произносятся комплименты, выражается надежда на успешность и эффективность его педагогической деятельности, демонстрируется симпатия и расположенность к каждому члену педагогического коллектива.
2. Подбадривающее, одобрительное отношение к педагогу во время его работы со стороны руководства ГБДОУ.
3. Высоконравственные отношения взаимопомощи и взаимовыручки.
4. Предупреждение руководителями возможных неудач в процессе и результате работы педагога. Тем самым удается снять страх предстоящей деятельности.
5. Привнесение элементов новизны за счет внедрения в образовательный процесс ГБДОУ новых эффективных технологий. Новизна отвлекает от трудностей, разрушая прежние укоренившиеся стереотипы восприятия и отношения к делу и коллегам, захватывает своей необычностью, увлекает и снимает психологические зажимы, способствует творческому проявлению каждого педагога.
6. Изучение и использование в практике управления современных информационных технологий, предоставление возможности педагогам расширять свои знания в области информационных технологий в образовании.
7. Установлению и закреплению традиций во взаимоотношениях членов коллектива.

Создание условий для повышения квалификации педагогов

С целью создания условий для *постоянного и целенаправленного повышения квалификации педагогов* нами проводится работа по разработке и внедрению системы повышения квалификации на основе тщательного анализа кадрового потенциала.

Прежде всего, ***выявляется потребность в повышении квалификации***, которая определяется как требованиями педагогической деятельности или интересами организации, так и индивидуальными характеристиками педагогов. Как показывает практика, на потребность в обучении, в приобретении новых знаний и развитии тех или иных профессиональных навыков оказывают влияние

- возраст,
- педагогический опыт,
- уровень способностей,
- особенности трудовой мотивации,

Выявление потребности в повышении квалификации осуществляется нами в рамках ежегодно осуществляемого аудита соответствия.

Планирование повышения квалификации педагогов осуществляется на основе следующих принципов:

- потребность в повышении квалификации;
- периодичность;
- использование разнообразных видов и методов подготовки;
- непрерывность;

Работа по созданию условий для повышения квалификации педагогов предполагает прежде всего непрерывность переподготовки, которая обеспечивается рациональным сочетанием курсов повышения квалификации педагогов в рамках вниутрисадовской, районной и городской курсовой подготовки.

С целью создания условий для повышения квалификации педагогов ГБДОУ, нами была разработана **система мероприятий**, направленных на обучение педагогов в ГБДОУ. Помимо традиционных форм обучения, применяемых в детском саду (консультации, семинары, собеседования, педагогические советы и т.п.), в указанную систему вошли такие организационные формы, которые предполагают, прежде всего, **самостоятельное творчество педагогов.**

Среди них можно назвать:

- разработка творческих материалов;
- работа творческих групп;
- смотры-конкурсы;
- открытые просмотры деятельности;
- презентации педагогических идей и др.

Разработка обучающих программ педагогического коллектива ГБДОУ для повышения квалификации и совершенствования педагогического мастерства на базе ГБДОУ осуществляется в соответствии с годовыми задачами, приоритетными направлениями педагогической деятельности .

На сегодняшний день в ДОУ разработаны и внедряются такие обучающие программы, как:

программу профессионального совершенствования педагогов (самообразование) ;
привлечение всех педагогов к активной творческой деятельности ;
заинтересованность в раскрытии профессионального потенциала каждого воспитателя и специалиста; стимулирование самостоятельного педагогического поиска;

Создание условий для развития профессионально значимой мотивации

Создание условий для развития профессионально значимой мотивации является одним из приоритетных направлений разработанной системы управленческой деятельности ДОУ.

Если педагогу вместе с целью деятельности и описанием того идеального результата, который предполагается в результате педагогической деятельности, объясняется, ради кого и ради чего совершается эта деятельность, то внимание смещается с **цели на мотив**. Благодаря этому раскрывается смысл профессиональной деятельности педагога, значимость его усилий для окружающих людей (его воспитанников, их родителей, коллег и т.д.); другими словами, осуществляется раскрытие социального значения и личностного смысла деятельности и ее результата, что в итоге увеличивает глубину индивидуальных переживаний педагога, повышает его ответственность за порученное дело, вселяет надежду на успешный результат.

Технологически стимулирование творческой активности, как педагогов, так и их воспитанников, осуществляется нами следующим образом:

- Создание безопасной психологической среды; поддержка необходимой для творчества атмосферы, помогая избежать общественного неодобрения;
- Поддержание способности к творчеству и проявление сочувствия к ранним неудачам; недопустимость неодобрительной оценки творческих попыток ;
- Терпимость к странным идеям, уважение любопытства, вопросов и идей;
- Предоставление свободы деятельности; избыток «шефства» может затруднить творчество;
- Помочь человеку в умении строить свою систему ценностей, уважать себя и свои идеи наряду с другими идеями и их носителями;
- Помощь в удовлетворении основных человеческих потребностей (чувство безопасности, любовь, уважение к себе и окружающим), поскольку человек, энергия которого скована основными потребностями, менее способен достичь высот самовыражения;
- Помочь справиться с разочарованиями и сомнением, когда человек остается один в процессе творческого поиска: пусть он сохранит свой творческий импульс, находя награду в себе самом и меньше переживая о своем признании окружающими;
- Спокойное, аргументированное объяснение, что на многие вопросы не всегда можно ответить однозначно; «интеллектуальное напряжение» должно стать обычным явлением;
- Оценка человека как творческой личности; показать его самоценность, но при этом чувствовать ценность окружающих, уважать чужое мнение;
- Поддержка в самопознании, умении не упускать мимолетную идею;

Реализация потребности педагога в самоактуализации.

Реализация потребности педагога в самоактуализации является, на наш взгляд, ***основой творческого роста.***

В связи с этим, для нас важно создать условия, при которых эта потребность действительно могла бы реализоваться.

Мы считаем, что в педагогическом коллективе такими условиями могут стать:

- педагогическое сотрудничество;

- привлечение воспитателей и специалистов ГБДОУ к анализу и самоанализу педагогической деятельности;
- работа в режиме доверия, предоставление педагогу возможности самостоятельного педагогического поиска, но при этом возложение индивидуальной ответственности за результаты своей педагогической деятельности;
- предоставление педагогам возможности самоконтроля и самокоррекции;
- создание в коллективе творческой атмосферы;
- развитие творчества и инициативы всех участников педагогического коллектива путем включения каждого педагога в исследовательскую деятельность;
- создание ситуаций успеха педагога, признания его деятельности коллегами, предоставление возможности каждому педагогу поделиться своим опытом и др.;

Мы глубоко убеждены, что выполнение этих условий обеспечивается в случае вовлечения педагогов **в исследовательскую творческую деятельность.**

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ.

Предполагаем, что в результате реализации предлагаемой модели управленческой деятельности мы сможем добиться следующих результатов:

- оптимизация психологического климата в коллективе;
- обеспечение непрерывного процесса повышения квалификации воспитателей и специалистов;
- повышение образовательного уровня педагогов ГБДОУ;
- рост профессионального (квалификационного) уровня воспитателей и специалистов;
- рост уровня квалификации (категории) педагогов при прохождении очередной аттестации;
- повышение творческой активности педагогов, проявляющейся в активном участии воспитателей и специалистов д/с в деятельности, касающейся различных аспектов воспитания ребенка – дошкольника.

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ.

Целенаправленное и продолжительное использование **комплексно-целевой программы развития креативного потенциала педагогов**, включающей в себя такие направления, как диагностическое, обеспечение условий для развития творческого потенциала педагогов, обеспечение целенаправленного и планомерного развития творческой деятельности педагогов ГБДОУ позволяет руководителям успешно решать весь спектр управленческих и педагогических задач.

Выявление актуального уровня развития личностных, поведенческих и эмоциональных проявлений педагога в профессиональном труде

Образовательный уровень педагогических кадров:

В 2014-2015 уч.г. в ГДОУ педагогический коллектив составлял – 32 человек. Из них высшее образование имели - 15 человек; средне-специальное образование – 13 человек (пед направленности 12) проф.переподготовку прошли 5 человек

В 2015-2016 уч.г. в ГДОУ педагогический коллектив составлял – 33 человек. Из них высшее образование имели - 14 человек; средне-специальное образование – 17 человек (пед направленности 12) проф.переподготовку прошли 5 человек

В 2016-2017 уч.г в ГБДОУ пед.коллектив составил- 36 чел Из них высш образование-17 чел, среднее проф.-17 чел, переподготовка -4 человека

Уровень квалификации педагогических кадров:

категории	2014-2015	2015-2016 уч.год	2016-2017
высшая	1	1	0
первая	15	24 чел	22
соответствие		6	6

Повышение профессиональной квалификации педагогов:

Ежегодно и стабильно 100% - прохождение КПК воспитателями и специалистами ГБДОУ согласно план – графику прохождения курсов повышения квалификации.

Аудит профессионально важных качеств педагога позволил выявить:

1. Изучение составляющих **творческого потенциала педагогов** показало, что все педагоги ГБДОУ обладают достаточно высоким уровнем творческого потенциала, предполагающим богатый выбор творческих возможностей.
2. Результаты анкетирования на выявление **способности к саморазвитию** позволили сделать вывод, что среди стимулирующих факторов выявлены такие, как организация стимулирования труда в ГБДОУ, внимание руководителей к проблеме развития педагогов, новизна деятельности и возможность экспериментирования, личный пример коллег.

Занимаясь решением задачи **по созданию благоприятного психологического климата**, нами была организована работа, направленная на выявление характера психологического климата, его реальное состояние в педагогическом коллективе, в группах детей, в семьях, посещающих наш детский сад. Педагогом-психологом ежегодно проводятся тренинги с педагогами ГБДОУ для улучшения психологического климата

Результаты анализа показывают, что в отношениях внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание, уважение к мнению друг друга, участие и доброжелательное отношение к новым членам коллектива.

Творческая деятельность педагогов

На протяжении последних лет коллективом проведено много творческих проектов и мероприятий. Педагоги ГБДОУ регулярно предоставляли свой опыт на МО для воспитателей и специалистов, участвовали к городским мастер-классам, конференциях

В период с 2013 г. в ГБДОУ обобщено более 25 педагогических опытов работы.