

Модель выявления, поддержки и сопровождения талантливых и успешных педагогов

ГБДОУ детского сада №14 .

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 творчества 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 удаётся 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 внутрисадовой, 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;** • **смотри-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 ГБДОУ педагогический коллектив составлял – 19 человек. Из них высшее образование имели - 6 человек; средне-специальное образование – 13 человек (пед направленности 2 человека) проф.переподготовку прошли 13 человек.

В 2015-2016 уч.г. в ГБДОУ педагогический коллектив составлял –19человек. Из них высшее образование имели - 6 человек; средне-специальное образование – 13 человек (пед направленности 13)

В 2016-2017 уч.г в ГБДОУ пед.коллектив составил- 19 человек. Из них высшее образование-10 чел, среднее проф.-9 человек. **Все педагоги прошла переподготовку.**

Уровень квалификации педагогических кадров на 01.09.2017 года:

Первая категория-15 человек;

Высшая категория- 1 человек;

Не аттестованы 2 человека.

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:

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.