



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

Факультет дошкольного образования

Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования

**Организация методической работы по развитию
творческого потенциала педагогов дошкольного
образовательного учреждения**

Направление 44.04.01 Педагогическое образование

**Программа магистратуры «Управление муниципальной системой
дошкольного образования»**

Оценка оригинальности _____%

Работа _____ к защите
« ____ » _____ 20__ г.

И.о. зав. кафедрой ТМиМДО

_____ Б.А. Артеменко

Выполнил:

Студент группы ЗФ-302/176-2-1
Грибкова Олеся Игоревна

Научный руководитель:

к п н, доцент

Едакова Ирина Борисовна

Челябинск 2017

Оглавление

Введение.....	3
Глава I Теоретико-методологические основы методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения	9
1.1. Творческий потенциал педагога: сущность, структура.....	9
1.2. Методическая работа как средство развития творческого потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения.....	28
1.3. Условия эффективности методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.....	39
Выводы по первой главе.....	73
Глава II Организационно-педагогические условия развития творческого потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения.....	75
2.1 Апробация модели организации методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения	75
2.2. Методическая работа по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения	81
2.3. Анализ эффективности реализации системы методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.....	87
Выводы по второй главе.....	94
Заключение	96
Библиографический список.....	99
Приложения.....	106

Введение

Развитие творческого потенциала педагогов приобретает на сегодня особую актуальность. Творческая самореализация педагогов – процесс непрерывный и потенциально бесконечный. Проблемами развития творческого потенциала педагогов изучались в работах Е.И. Огарева, В.А. Кан-Калика, Н.Д. Никандрова и др.

Особый интерес к личности педагога, его профессионально-личностному развитию было всегда свойственно для науки (Н.К.Крупская, А.С.Макаренко, В.А. Сухомлинский, Л.Н.Толстой, К.Д.Ушинский и др.). Ряд исследований посвящен специфике педагогического творчества, сущности творческого саморазвития, педагогическим инновациям (В.И.Андреев, В.И. Загвязинский, В.А.Кан-Калик, Н.В.Кухарев, В.А.Никандров, М.М.Поташник, В.Г.Рындак, Г.М.Коджаспирова и др.

В настоящее время перед педагогом стоит немало проблем. В связи с этим от него требуется высокий профессиональный и творческий потенциал, способность к нестандартным трудовым действиям, готовность к переменам. Актуальным является становление таких понятий в самосознании педагога, как критичность мышления, конкурентоспособность, мобильность, индивидуализация мышления и деятельность, креативность. Возросла потребность в педагоге, способном использовать творческий подход в организации собственной деятельности. В итоге становятся необходимым оказание психолого-педагогической поддержки педагогу, управлению его саморазвитием, развитию его творческого потенциала, обеспечению системы методической работы, направленной на создание целостного образовательного пространства, стимулирующего это творческое развитие.

Актуальность проблемы подготовки высококвалифицированного, свободно мыслящего, активно действующего воспитателя сегодня очевидна. Для успешного достижения целей в деятельности образовательного

учреждения необходимы разнообразные материальные ресурсы, подготовленный персонал, а также стремление самих педагогов работать эффективно. За последние годы в результате внедрения в работу воспитателей достижений психолого-педагогической науки и передового педагогического опыта появилось немало новых эффективных форм и методов повышения профессионального мастерства педагогов. Как следствие, возросли требования к организации методической работы в ДОО, которая в свою очередь должна быть направлена на совершенствование всей работы с детьми в соответствии с современными требованиями к повышению качества образования.

Таким образом, анализируя состояние образования на сегодняшний день, мы констатируем противоречивую ситуацию в системе дошкольного образования, находящую свое отражение в следующих положениях:

- уровень педагогов в действительности не соответствует требованиям, предъявляемым к ней.
- недостаточная информированность руководителей по вопросам развития творческого потенциала педагога в дошкольном образовательном учреждении.
- признание важности влияния творческого потенциала педагога на характер его профессиональной деятельности и недооценка этого процесса многими педагогами, незнание ими способов развития данной личностной структуры.

Нам представляется важным разработка следующей темы: «Организация методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения».

Объект исследования – процесс развития творческого потенциала педагога ДОУ.

Предмет исследования - методическая работа как средство развития творческого потенциала педагога ДООУ.

Цель исследования – разработать и апробировать модель организации методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Гипотеза исследования. Методическая работа будет способствовать развитию творческого потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения при соблюдении следующих педагогических условий:

Подбор инструментария для оценки уровня творческого потенциала педагога ДООУ;

Изучение творческого потенциала педагогов ДООУ;

Разработка и внедрение модели организации методической работы по развитию творческого потенциала педагогов ДООУ.

Задачи исследования:

1. Изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме развития творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.
2. Разработать и апробировать модель организации методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.
3. Обобщить результаты реализации в практике модели организации методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения в рамках деятельности педагогов МБДОУ ЦРР детский сад №6 г. Чебаркуля.

Научно-методологическая основа исследования. Методологической основой нашего исследования являются системный подход к управлению, методическая работа, творческий потенциал педагогов.

Для решения поставленных задач и проверки гипотезы исследования применялись следующие методы: анализ психолого-педагогической, методической литературы по исследуемой проблеме, изучение педагогического опыта, опрос, наблюдение, анкетирование, эксперимент.

Организация и этапы исследования: опытно-экспериментальная работа по выбранной теме проводилась с января 2016 г. по май 2017 г. Общий замысел и логика исследования определили следующие этапы и последовательность работы.

На первом этапе (январь-май 2016 г.) была изучена философская, психолого-педагогическая, методическая литература и нормативные документы по проблеме исследования. В результате работы определился предмет, гипотеза, методы и задачи исследования. Определялись и уточнялись показатели оценивания уровня творческого потенциала педагогов. Проводилась опытно-экспериментальная работа по выявлению уровня творческого потенциала педагогов МБДОУ ЦРР детский сад №6.

На втором этапе (июнь-август 2016 г.) разрабатывались направления методической работы по развитию творческого потенциала педагогов. Также систематизировался теоретический материал.

На третьем этапе (сентябрь 2016 г. -май 2017 г.) проводилась работа, направленная на развитие творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.

На четвертом этапе (сентябрь 2017 г.) были осуществлены анализ и обобщение данных опытно-экспериментальной работы, обработка и

систематизация результатов исследования, психолого-педагогический анализ, оформление результатов исследования.

База исследования: исследование проводилось на базе МБДОУ ЦРР детский сад №6 г. Чебаркуля Челябинской области.

Достоверность результатов исследования обусловлена теоретической обоснованностью исходных методологических положений; адекватностью избранных методов задачам исследования; непротиворечивость полученных выводов фундаментальным положениям психолого-педагогической науки, апробацией основных положений в практической деятельности ДОО.

Апробация результатов исследования осуществлялась путем публикаций (Приложение 1) и выступления на научной конференции (г. Челябинск, 27 апреля 2017 г., III Всероссийская научно-практическая конференция «Реализация ФГОС ДО: опыт, проблемы, перспективы»)

На защиту выносится следующее положение: процесс развития творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения будет осуществляться наиболее эффективно при реализации следующих организационно-педагогических условий:

- Целенаправленное изучение профессиональных качеств, личностных особенностей с целью определения путей развития творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения;
- Организация целенаправленной методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения;
- Анализ эффективности реализации системы методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного

образовательного учреждения в целях ее дальнейшего совершенствования.

Структура работы: Исследование состоит из введения, двух глав, заключения, библиографии, приложений.

Глава I Теоретико-методологические основы методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения

1.1. Творческий потенциал педагога: сущность, структура

Творческий потенциал педагога предстает как совокупность его возможностей для инновационных решений разноплановых задач, связанных с развитием воспитанников, организацией образовательного процесса, профессиональным сотрудничеством.

Творческий потенциал педагога является динамической личностной структурой. Он состоит из немалого числа элементов, которые можно распределить в три компонента.

Первый компонент соединен с мировоззренческой позицией человека, с его личностными приоритетами. Он выражает признание творчества как ценности, принятие образов творческих личностей в виде ориентиров в жизни и в профессии. Далее стоит определять его как ценностный компонент.

Размышляя о сущности ценностей, В.А.Сластенин отмечает: «Категория ценности применима к миру человека и обществу. Вне человека и без человека понятие ценности существовать не может, так как оно представляет собой особый человеческий тип значимости предметов и явлений. В процессе творчества появляются новые ценные предметы, блага, а также раскрывается творческий потенциал личности. Поэтому, как раз творчество и создает культуру» [50].

Крайне чувствительны такие проблемы для педагога. Ведь миссия педагога – это воспитание новых поколений. Деятельность педагога является творческой. И здесь важно понять ценностную природу творчества. Состоит

она во-первых с вероятности описания с точки зрения творчества (разного по природе, личностно-общественной окраске, масштабности, последствиям, оценке) всех трех видах картины мира (прошлое, настоящее, будущее), их соединения, перехода из одного состояния в другое, многомерности причинно-следственных связей.

Принятие и понимание педагогом ценностной природы педагогического творчества – это и есть проявление ценностного отношения к педагогическому творчеству. В настоящем виде творчества важными ценностями выступают включенные в него люди. В первую очередь - это два главных субъекта образовательного процесса: педагог и его воспитанник. Педагог понимает свою творческую уникальность и принимает ее как ценность. Так в большинстве своем это приводит его к пониманию себя субъектом творческой педагогической деятельности, которая прямо связана с развитием другой личности. В педагогической сфере взаимодействие с коллегами играет немаловажную роль. Так, в работе педагога имеется немало случаев, когда совершается коллективное педагогическое творчество.

Важным составляющим ценностного компонента творческого потенциала личности педагога является наличие идеала и образ-ориентиров в жизни и в профессии в целом. Под идеалом стоит понимать мысленное представление перспективы развития действительности от низшего к высшему. Но вернее будет видеть в идеале не только появившийся мысленно образец для действительности, а отражение возможностей развития, находящихся в самой действительности, понимание реальной жизни не только таковой, какая она есть, но и такой, какой она может стать в результате при развитии. Профессиональный идеал – это наивысшая степень совершенства в профессиональной деятельности.

Наряду с понятием «идеал» можно использовать и термин «образ-ориентир». Образом-ориентиром может быть не только творческий

представитель профессии, но и отдельные его черты и продукты его творческой деятельности. Идеал видится как что-то возвышенное, даже иногда трудно или почти недостижимое, а образ-ориентир в данном случае предстает более понятным и доступным. И то, и другое побуждает к профессиональному самосовершенствованию и саморазвитию.

Второй компонент творческого потенциала педагога выражает многоплановость знания, который способствует пониманию педагогом и реализации им в практике творческой сути педагогической деятельности. Для удобства можно рассматривать его далее как когнитивный компонент (от лат. *Cognition* - знание, познание).

Когнитивный компонент – это знание о человеке как субъекте, о креативности личности. Россиянам типично выражение «человек. Так, человек – это еще и одна из фундаментальных ценностей, а, со слов И.М.Ильинского, и сверхценность, цель развития и всего человечества, и отдельно взятого конкретного общества. Поменять такое положение возможно, используя наряду с иными ресурсами и ресурсы образования.

Вот, И.М.Ильинский подмечает, что «образованный человек – это человек, способный к творчеству [15].

В последние годы в педагогике большую популярность занял термин «креативность» (от англ. – *creativity*), который обозначает способности индивида творчески осмысливать события жизни и собственный опыт, творчески использовать и преобразовывать известное, созидать качественно новое. Так, В.А.Сластенин и Л.С.Подымова, подмечают, что «в отечественной науке термин «креативность» возник для обозначения способности индивида формировать новые понятия, навыки, способности к осознанию своего опыта к порождению не существовавшего ранее. По-другому, креативность рассматривается как способность к созданию нового, это синтез процессуальных и личностных особенностей индивида, которые

позволяют ему творчески преобразовывать действительность» [51]. Креативность характеризует творческое мышление, которое дает отойти от привычных подходов при решении жизненных и профессиональных задач какой-либо сложности. Ее рассматривают еще как «уровень творческой одаренности, способности к творчеству, составляющий относительно устойчивую характеристику личности» и как «способность адаптивно реагировать на необходимость в новых подходах и новых продуктах» [47]. Также ко всему, И.Л.Федотенко, определяет «креативность не как застывшее явление, а как процесс, как развивающуюся динамичную личностную характеристику. Потенциальная креативность рассматривается как важное условие творчества и выражается в предрасположенности и готовности личности включиться в творческую деятельность при наличии соответствующих условий» [64].

В последнее время выражение «творческая личность» («креативная личность») часто используется. Такая личность отмечается нацеленностью на творчество, творческим мышлением богатым воображением, развитой интуицией, совокупностью знаний, умений и навыков, обеспечивающих творческий способ жизнедеятельности, мобильностью, внутренней свободой. Творчество дает человеку подняться над обыденным, выйти за рамки привычного, увидеть новые горизонты, и, как итогом, новое понимание собственного «Я». В профессии креативная личность как идеал может быть отнесена к ценностному компоненту творческого потенциала педагога. И это опять же свидетельствует о трудности определения структуры данного потенциала и некую условность распределения элементов по выделенным компонентам.

Знание специфики педагогического творчества - это еще один показатель когнитивного компонента. Ученые, В.А. Кан-Калик и Н.Д. Никандров, в работе «Педагогическое творчество» выделяют, что описывать

творчество педагога всегда трудно. И сложность состоит в том, что объектом педагогического творчества выступает живой человек, так например воспитанник. Тут важно замечание, сделанное ими: воспитанник не только объект воспитания, но также еще его деятельный субъект [18].

Так, В.И. Загвязинский высказал свое мнение о педагогическом творчестве. Он подчеркивает, что оно бывает сильно спрессовано во времени, так как педагогу часто приходится принимать ситуативные решения. Осуществляясь непрерывно и систематически, педагогическое творчество приносит в основном результаты, которые проявляются далеко не сразу. Своеобразием педагогического творчества является и его публичность, а также, что это обязательно сотворчество [12].

Ученые, занимающиеся проблемой педагогического мастерства и педагогического творчества Н.В.Кухарев и В.С. Решетько отмечают, что творчество есть наисложнейшее преобразование в деятельности человека, которое трудно поддается измерению и научному анализу. Так, для понимания педагогического творчества исследователи отметили четыре компонента: педагог (субъект, осуществляющий педагогическое творчество), учащийся (объект педагогического творчества), предмет их совместной деятельности и цель (результат творческого подхода в процессе деятельности). Новизна творчества педагога, как они считают, видится в решении педагогических задач. Так, в процессе ситуативных задач творческий педагог добавляет изменения в конкретную ситуацию взаимодействия, предлагает оригинальный ход, прием. Новизна в решении тактических задач связана с инновационными изменениями методики преподавания, системы воспитания и взаимодействия с учащимися. Эти инновационные изменения вполне могут быть взяты у коллег, заимствованы из специальной литературы, но при этом для конкретного педагога они будут новыми. Также, в педагогической деятельности нельзя совершить

обыкновенное копирование. Добавляя в заимствованное что-то от себя, педагог уже осуществляет творческий акт [20].

Стоит обратить внимание и на мнение В.Э Чудновского. В.Э Чудновский выделяет, что «в своих высших проявлениях педагогическое творчество становится ведущим компонентом смысложизненных ориентаций учителя» [67]. По его словам, педагогическое творчество способствует повышению эффективности результатов обучения.

В описании педагогического творчества особую значимость играет его определение как сотворчества, его преимущественная публичность. При этом оно крайне ощутимо и к внешней реакции и оценке со стороны. Но также зависит от эмоционального самочувствия и самооценки личности. Так, неотмеченное, неоцененное в нужное время и подвергнутое резкой или неоправданной критике, присвоенное другим (либо что-либо другое), творчество педагога может быть прекращено. Тут же появляется вопрос: прекращено на какое-либо время или на совсем?

Педагогическое творчество связано с рождением инноваций. Какие-либо инновации - это переход в качественно новое состояние, модернизацию устаревших норм, форм, ролей, а в случае необходимости – и отказ от них. Кроме того педагогические инновации специфичны [52]. Не будут оценены положительно и те инновации, где «стерта» и личность самого педагога. Только творческий педагог может стимулировать и развивать интерес к творчеству у своих воспитанников.

Также творчество характеризует важный элемент педагогической деятельности как профессиональное общение. «Творчество всегда происходило в общении и общением питалось – всегда, включая наше, это общение могло привести к сдвигу в познании только в том случае, если было общением творческих личностей» [68]. Общение, которое пронизано творчеством, образуется той полезной средой, где и проявляется творческое

«Я» человека. Творчество может быть свойственно как общению в целом, так и отдельно взятым его компонентам: коммуникативной (передача, обмен информацией), интерактивной (взаимодействие), перцептивной (взаимопонимание, взаимовосприятие). Вербальной и невербальной коммуникации, межличностным связям, складывающимся благодаря совместной деятельности, противопоказаны заштампованность, бесконечное тиражирование привычных схем, но при этом также не приветствуется придуманное творчество.

Так, В.И. Загвязинский конкретизировал педагогическую импровизацию как «способность педагога быстро и верно оценивать ситуацию, принимать решение сразу, без развернутого логического рассуждения, на основе накопленных знаний, опыта и интуиции» [12]. В работах Л.К. Гребенкиной, Н.А. Жокиной отмечается, что импровизация в деятельности педагога всегда связана с творчеством, с восхождением к педагогическому мастерству. Конкретно в этой ситуации происходит мобилизация всех его творческих сил и способностей, осуществляется его творческое саморазвитие [8]. В.Н. Харьков подметил, что в основе данного явления лежат общекультурные и психолого-педагогические знания, умения и навыки импровизирования. Среди составных готовности педагога к импровизации отметил: развитое воображение, творческое самочувствие, умение общаться, владение речью, умение перевоплощаться, рефлексивные умения, интуицию [65]. Эти рассмотренные при характеристике педагогической импровизации способности, умения, и навыки входят в состав деятельностного компонента творческого потенциала педагога.

Пониманию педагогом специфики творчества в своей профессиональной деятельности помогает присутствие творчески ориентированного педагогического кругозора. Так, Н.В. Кухарев и В.С. Решетько, выделяют: «...известно, «пустая» голова не мыслит. Поэтому

первым и необходимым условием творчества выступает широта кругозора творца... Это огромный запас идей и свободная в них ориентация. А для этого нужно знать достижения, в первую очередь, современной психолого-педагогической науки и передового педагогического опыта» [20].

Кругозор педагога – это явление многоплановое. И в качестве первой составляющей этого кругозора предстает знание педагогических концепций, авторских школ, необходимым компонентом которых является творчество. Немало ярких примеров таких концепций и школ можно найти в отечественной и зарубежной педагогике.

В раздумьях о новой педагогической науке Л. Н. Толстой показал свое желание научить детей мыслить творчески. Так, как подчеркнул Лев Николаевич, нужно обязательно чувствовать потребности ребенка, предоставлять ему свободу, пробуждать в нем стремление к самостоятельности, которое заложено в каждом. В работе «Общие замечания для учителя» он побуждал педагогов подумать о том, как сделать так, чтобы детям было понятно и занимательно то, чему их учат. И что нужно совершить, чтобы душевные силы ребенка были в наиболее выгодных условиях. В обращении к педагогам им выдвигалось требование постоянно и усиленно учиться самим [60]. Все это, по суждению Л.Н. Толстого, помогает воспитанию творческой личности ребенка, которое является одной из главных задач, стоящих перед школой. «Если ученик в школе не научится сам ничего творить, то и в жизни он всегда будет только подражать, копировать, так как мало таких, которые бы, научившись копировать, умели сделать самостоятельное приложение этих сведений» [61].

В.А Сухомлинский ввел в свою концепцию личностные ценности: Нравственный идеал, Счастье, Свободу, Честь, Достоинство, Долг, Справедливость, Истину, Добро, Красоту и Творчество. «Внимание к каждой индивидуальности, забота о каждом воспитаннике, чуткое, вдумчивое

отношение к достоинствам и недостаткам каждого ребенка – основа основ процесса воспитания» [58].

И.П. Иванов в основу «Педагогики общей заботы» заложил принципы сотрудничества и сотворчества, социально полезной направленности, многоролевого характера. Тут получили свое развитие идеи коллективного творческого воспитания, коллективных творческих дел. «КТД – общественно важное дело... Оно – творческое, потому что, планируя и осуществляя задуманное, оценивая сделанное и извлекая уроки на будущее, все воспитанники вместе с воспитателями и во главе с ними ведут поиск лучших путей, способов, средств решения жизненно важных практических задач. Оно творческое еще и потому, что не может превратиться в догму, делаться по шаблону, а всегда выступает в новых вариантах, всегда выявляет новые свои возможности – ведь оно, прежде всего, частица жизни!» [14].

Вальдорфская педагогика Р. Штайнера предусматривает физическое, духовное и душевное развитие личности в единстве и гармонии. Он выделял: «Не может быть хорошим учителем тот, кто не пытается постоянно вносить фантазию в учебный материал, кто не обрабатывает каждый раз его заново. Ибо справедливо следующее: если повторить спустя несколько лет то, что некогда было пронизано фантазией, оно окажется замороженным в рассудочных понятиях. Фантазия постоянно должна поддерживаться в живом состоянии, иначе ее продукты оцепенеют в рассудочных понятиях. Это бросает свет на то, каким должен быть сам учитель. Он никогда не должен закисать...» [69].

Еще одной необходимой частью творчески ориентированного педагогического кругозора предстает знание творческого педагогического опыта. Так, в большинстве своем становится тем источником, из которого педагог берет идеи и вдохновение для своего собственного творчества. В.А. Сухомлинский отметил: «творческое вдохновение – человеческая

потребность, в которой личность находит счастье. Переживая духовное удовлетворение от того, что он творит, человек по-настоящему ощущает, что он живет» [57]. Довольно часто, употребляя словосочетание «творческий опыт педагогов», используют термин «передовой педагогический опыт». Педагог И.П. Рапченко предлагает три варианта трактовки этого явления. Во-первых, передовой педагогический опыт стоит рассматривать как образец отличной работы. Во-вторых, он выступает как деятельность, в которой воплощены в жизнь доводы ученых, из-за этого достигаются новые серьезные результаты. В-третьих, передовой педагогический опыт - это новаторство с педагогическими находками [44]. Знакомство с таким опытом является необходимым для развития профессионального самосовершенствования педагога.

В то же время для педагога-мастера, педагога-творца мало знать свой предмет и быть эрудитом. Нужно дать это знание таким образом, чтобы оно породило яркий отклик у воспитанников, пробудило в них желание к познанию, а для этого нужно только знать и владеть разноплановыми педагогическим инструментарием. И если такое технологическое знание является еще одним проявлением творчески ориентированного педагогического кругозора и входит в итоге в состав когнитивного компонента творческого потенциала личности педагога, то мастерское владение таким инструментарием это проявление компонента деятельностного.

К инструментарии такого рода относят педагогические технологии, средства, формы, методы и т.д. Итогом применения технологий творчества является достижение творческого уровня развития личности.

В работе педагога постоянно присутствовало знание, имевшее выход в практику. Педагогам, в особенности тем, кто трудится с детьми дошкольного возраста, нужно знать о творческих возможностях воспитанников, об

особенности их креативной деятельности. Это знание включает в себя как общие, опирающиеся на данные возрастной физиологии, возрастной психологии и других наук, так и частные, полученные с использованием психолого-педагогической диагностики. Кроме того педагог обязан иметь адекватную оценку своих профессиональных способностей, умений, навыков, знаний, что может быть обеспечено глубоким самоанализом.

Третий компонент творческого потенциала педагога - это совокупность элементов, которые обеспечивают проявление других потенциальных творческих особенностей его личности, способствующих осуществлению им профессиональной деятельности с позиции творчества. «Деятельностный компонент». Да, все верно, ведь в потенциале пока нет самой деятельности, но в нем есть некое ее предвосхищение, то есть то, что даст вывести потенциал в актуальное состояние и начать действовать. Становление и развитие любого потенциала, и при этом творческий потенциал не будет исключением, происходит именно в деятельности.

Так, в качестве важной составляющей этого компонента выступают творческие способности педагога. Такое понятие, как способности давно употребляется в жизнедеятельности. Толковый словарь русского языка под редакцией Д.Н. Ушакова дает такое значение: «1) Природное дарование, склонность к усвоению чего-нибудь; 2) Возможность, умение что-нибудь делать; 3) Качество, свойство, состояние, дающее возможность производить те или иные действия, выполнять ту или иную работу» [62]. В быту слова «способность», «способный» находятся рядом с понятием «талант», «талантливый», «дар», «дарование», «даровитый», «одаренный».

Б.М. Теплов определяет способности в первую очередь, как индивидуально-психологические различия между людьми. По мнению Б.М. Теплова, под способностями «разумеются индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого; никто не станет

говорить о способностях там, где дело идет о свойствах, в отношении которых все люди равны» [59]. В итоге можно сделать вывод, что способности не могут возникать без определенной деятельности.

Проблема способностей видна и в работах С.Л. Рубинштейна. Так, он определил и выделил, «что по мере того, как человек на материале определенной системы знания по-настоящему осваивает приемы обобщения, умозаключения и т.д., у него не только накапливаются определенные умения, но формируются определенные способности» [46]. К тому же способности он рассматривал как пригодность к определенной деятельности.

Так, А.Н. Леонтьев отмечает, что «специфические человеческие способности и функции складываются в процессе овладения индивидом миром человеческих предметов и явлений» [22]. По его словам, «... психические свойства человека, как общие, так и специальные, представляют собой не выявление неких особых «сил», наличие или отсутствие которых может быть только констатировано, но что эти свойства являются продуктом онтогенетического развития» [23]. При этом же важны социальные условия и воспитание.

На сегодняшний день возникло немало классификаций способностей. Классификации разделяются на биологически обусловленные, то есть природные (естественные) и специфические человеческие способности, которые имеют общественно-историческое происхождение. Способности, которые влияют на жизнь и социальное развитие человека, можно, подразделить на общие, способствующие, и специальные, имеющие выход в специфические виды деятельности (музыкальные, художественно-творческие, лингвистические и т.п.). Обычно общие и специальные способности существуют и развиваются, при этом дополняя друг друга [37]. В теории и практике получил широкое применение термин «творческие способности» при описании отличительных черт людей, создающих

произведения культуры, определяющих инновации в том или другом виде деятельности и т.п.

А.Н. Лук относит к творческим способностям: зоркость в поисках проблемы, способность к «сцеплению» и «антисцеплению», легкость генерирования идей, способность к переносу опыта, боковое мышление, цельность восприятия, готовность памяти, сближение понятий, гибкость мышления и интеллекта, способность к оценке, способность предвидения, беглость речи, способность к доработке [24].

Опять же в какой-то степени схожа взглядам А.Н. Лука работа ученого Х. Зиверта. В своей книге «Тестирование личности» он отметил, что творческие способности - это не тайна избранных или в чем-то одаренных людей, а показатель, в какой-либо степени характеризующей каждую личность. При исследованиях он обозначил пять важнейших творческих способностей, которые в общей сложности составляют творческий профиль личности: находчивость, способность комбинировать, дивергентное (нестандартное) мышление, визуальное творчество, свобода ассоциаций [13].

Так, в деятельностном компоненте творческого потенциала личности педагога выделяют такие творческие способности как: генерирование идей, создание нестандартных композиций из стандартных элементов, соединение традиционного и инновационного, аранжировка и детализация высказанных ранее идей и предшествующего опыта, способность находить позиции сближения в несхожих явлениях и позиции расхождения в явлениях схожих, свобода ассоциаций, видение незнакомого в знакомом, выявление скрытого замысла, осмысление и учет многомерности педагогических явлений, способность к педагогической импровизации, творческие способности в коммуникативной сфере, способность включать обучающихся в решение учебно-воспитательных задач креативного характера, продуктивное использование «эффекта зеркал» (отражение творчества

педагога в творчестве воспитанника и творчества воспитанника в творчестве педагога), частота, четкость, эмоциональная насыщенность и продолжительность творческого представления, отказ от тупиковых решений и стимулирование нового творческого поиска, рефлексия, совершенная речь. Любой из этих составляющих может существовать и в отдельности, активизироваться в педагогической практике, но вместе они усиливают друг друга, и самое важное, расширяют сам творческий потенциал педагога и придают ему большую силу. Их можно рассматривать как самостоятельные личностные характеристики, но также многие из них могут быть существовать как отдельные проявления способности к творческому мышлению.

Особо важной характеристикой педагогической деятельности предстает коммуникативная сторона. Педагог постоянно находится в общении. Он организует взаимодействие с различными субъектами образовательного процесса. Во всем этом, по мнению ученых (В.А. Кан-Калик, И.И. Рыданова и др.) и есть проявление творчества. Помимо этого, сама эмоциональная привлекательность педагога для окружающих людей объяснима следующими факторами, среди которых не последнее место занимает его творческое своеобразие, а также в искусстве общения. Творчество пронизывает все три грани процесса общения: коммуникативную (передача, обмен информацией), интерактивную (взаимодействие), перцептивную (взаимовосприятие, взаимопонимание). «Общение представляет здесь как межличностное взаимодействие, можно сказать как совокупность связей и взаимовлияний, складывающихся благодаря совместной деятельности людей» [48]. Педагог обязан владеть разными стратегиями, тактиками, механизмами, способами, формами взаимодействия. Многие из них очень близко связаны с творчеством. Так, уже рассмотренное сотрудничество. Любопытно здесь еще и то, что оно определяется учеными по-разному. Вот, например, Е.В. Коротаева говорит, что сотрудничество,

обусловленное совместными усилиями и действиями, следует рассматривать как одну из основных форм взаимодействия [21,с 43]. Но дальше она и выделяет, что в совместной деятельности выделяются стратегии межличностных взаимодействий индивидов. Первой из них названо «сотрудничество, или активная помощь друг другу в достижении результата, которая может осуществляться одновременно или последовательно для взаимодействующих сторон» [21, с 66]. Ю.А. Фомин определяет сотрудничество к числу основных и главных тактик поведения во взаимодействии и важная направленность, по его мнению, на полное удовлетворение участниками взаимодействия своих потребностей [48]. Также к тактикам определяет сотрудничество и психолог К.Н. Томас, который рассматривает его как поиск решений, которые полностью удовлетворяют интересы сторон в ходе открытого обсуждения. Здесь есть переключка с сотрудничеством. Напористость, по словам К. Томаса, есть реализация собственных интересов и достижение собственных целей. Так, Н.А. Жокина подчеркивает: «сотворчество – особый способ развития человека в культуре, при котором происходит выявление его лучших духовных качеств» [11].

По мнению ученых (В.К. Елисеев, В.А. Сластенин и др.) творческая деятельность, рефлексивна по своей природе. А способность к рефлексии является важнейшим показателем творческой личности. Так, в толковом словаре русского языка рефлексия определяется как «размышление о своем внутреннем состоянии» [39]. Немалое вложение в изучение сущности рефлексии внес В.А. Лефевр. При этом он не только определил у человека способность занять позицию «наблюдателя» по отношению к своим действиям, но и способность занять относительно другого человека, «его действий и мыслей» позицию исследователя. В то же время, он ввел понятия «уровень рефлексии» и «рефлексивная система» [1].

В настоящее время исследования, которые связаны с рефлексией, активно ведутся повсеместно психологами, педагогами, специалистами в области управления и т.д. Изучая проблему становления рефлексивной культуры человека, В.А. Слостенин сделал заключение о том, что высочайшей стадией ее развития выступает креативный уровень [53].

Большинство специалистов считают совершенную речь необходимой творческой способностью личности. Но если же вспомнить о педагоге, то для него она приобретает действительно важное значение. Одной из особых составляющих профессиональной культуры педагога является речь. Она выступает сильным педагогическим средством. Она связана с ценностями человека и человечества.

Как считает Б.Н. Головин, можно выделить тесно связанные между собой структурные качества (богатство; чистота; правильность) и функциональные качества (выразительность, уместность; доступность, ясность; логичность, точность) [54]. Весьма даже верно о творческой силе слова написал В.А. Сухомлинский: «Дорогой друг, молодой воспитатель, если вы хотите, чтобы воспитанник ваш стал умным, любознательным, сообразительным, если у вас есть цель утвердить в его душе чувствительность к тончайшим оттенкам мысли и чувствам других людей, - воспитывайте, пробуждайте, одухотворяйте, вдохновляйте его ум красотой слова, мысли» [55]. Также ему принадлежат слова: «Умение творить словом, воплощать в художественный образ мысли, чувства, переживания нужно не только писателю, но и каждому культурному человеку. Чем больше развито это умение, тем выше эстетическая и общая культура человека, тоньше его чувства, глубже переживания, ярче эстетическое восприятие новых художественных ценностей» [56].

В наше время, которое характеризуется информатизацией, для педагога важное значение имеют умения работать с информацией творчески. Такое

приходит к педагогу только в процессе активных действий, практики, и в итоге становится его достоянием, элементом его творческого потенциала.

Еще одним проявлением рассматриваемого компонента является творческое владение педагогическим инструментарием, а во многом делает его действительно творческим «включение воображения». Знание о такой инструментаририи входит в творчески ориентированный кругозор и тем самым является важнейшей частью когнитивного компонента.

Исследования (Д.С. Брунер, Л.С. Выготский, Л.С. Коршунова, С.Л. Рубинштейн и др.) отмечают, что воображение связано с процессами культуросозидания, культуроосвоения, творчества. Воображение имеет способность вывести человека за грани реальности и обратить его взоры в прошлое и будущее. Это дает воображению быть некой «машиной времени», которая отправляет индивида в разные, реально существовавшие или предполагаемые эпохи и дающей ему возможность прожить ту или другую жизнь, почувствовать тот или иной образ. Мы вправе воспользоваться эмоционально-чувственными переживаниями в определенный момент для придания творчеству чего-то нового.

Л.С. Выготский, при рассмотрении отношений между воображением и мышлением, подчеркнул: «...Существенным для воображения является направление сознания, заключающееся в отходе от действительности в известную автономную деятельность сознания, которая отличается от непосредственного познания действительности, человек строит ряд образов, которые осознаются как область, построенная воображением.»

Яркое воображение выделяет профессионала в любой сфере человеческой деятельности. Для педагога иметь отличное воображение крайне важно. Ведь, по сути своей деятельности он открывает перед своими воспитанниками новые горизонты, развивает их фантазию.

Определяя состояние уровня творческого потенциала педагога, мы испытываем трудность, которая характерна для измерения каких-либо креативных показателей личности. И связано это с тем, что при оценке всего творческого «исследователь имеет дело прежде всего с качеством явления» [31]. Стоит также задуматься, что мы можем дать ту или другую характеристику творческому потенциалу только в том случае, когда педагог действует, используя при этом свои потенциальные резервы. А так, пока потенциал педагога не выведен в режим актуализации, то он может быть оценен только самой личностью с позиции собственных субъективных ощущений. Уровень творческого потенциала во многом определяет характер профессиональной деятельности педагога. В связи с этим возможно определить пять уровней педагогической деятельности. Первый - педагогическая деятельность адаптивно-репродуктивного характера. Человек только входит в педагогическую деятельность, адаптируется. Им фиксируются педагогические значимые истины, ценности, знания, воспроизводятся простейшие педагогические образцы. Второй - репродуктивно-поисковая деятельность, для которой характерно не только воспроизведение субъектом готовых рецептов педагогического труда, но в то же время поиск и анализ разноплановой информации, осуществляемые с позиции профессии. Педагог вполне может самостоятельно ставить и решать простые педагогические задачи, используя при постановке и решении наряду с традиционными схемами творческие элементы. Третий - деятельность преобразующего характера. Педагог изменяет традиционные формы и способы воспитания, обучения и развития. Он добавляет в свою деятельность продуктивное. Его работу выделяет индивидуальный почерк. Педагог стремится к развитию творчества у своих воспитанников. Четвертый - творческая деятельность. Педагог не только определяет смыслообразующие идеи из любого опыта и свободно их комбинирует, но он также легко генерирует новые идеи. Творчеством охвачены все

элементы его труда: оно в замыслах, в их реализации, в осмыслении сделанного. Он в состоянии результативно ставить и решать сложные, педагогические задачи, при этом использует собственный богатый профессиональный запас. Развитие творческого начала у воспитанников становятся важной составляющей его труда. Пятый – творчески-прогностическая деятельность, когда педагог осуществляет прорыв в неизвестное, в место педагогических открытий. Все рассмотренные характеристики предшествующего уровня доходят до максимума своего развития.

Понимание природы творческого потенциала педагога – процесс довольно таки сложный. Также сложны процессы его появления и развития - соединение обязательного и вариативного и присущего только определенной личности [30].

1.2. Методическая работа как средство развития творческого потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения

Вся история человеческой цивилизации связана с процессом передачи знаний от человека к человеку. И до появления такого социального института, как школа, передача знаний о приемах обучения и воспитания осуществлялась в процессе общения. Развитие человечества, появление и совершенствование системы образования потребовали обеспечения эффективности педагогической деятельности.

В России же система методической работы с педагогами начала складываться более 170 лет тому назад. Методическая деятельность с этого времени начинает сопровождать педагогическую практику.

Совершенствованию мастерства педагогических кадров в XIX веке служили съезды, конференции, совещания, на которых основными вопросами были вопросы, касающиеся повышения уровня знания учителей, развития методов и приемов преподавания. Одной из ранних форм, способствующих росту уровня педагогов, были также педагогические советы.

В 1914 году на I Всероссийском съезде работников образования было включено понятие «наблюдательные уроки». Эти уроки стали некой педагогической лабораторией, где педагоги получали представление об опыте работы своих коллег и учились анализировать увиденные занятия. Стремление к повышению уровня профессионализма педагогов привело к осознанию необходимости в «учителях-инструкторах». Потребность в таких кадрах стала причиной введения должности методиста.

В 1924 году при ГубОНО были созданы специальные отделы – методическое бюро. Они работали над организацией методической деятельности и оказывали методическую помощь педагогам. В 1927 году коллегия Накомпроса РСФСР утвердила Положение об организации методической работы на местах. Важным фактом в развитии методической работы следует считать создание опорных школ, что было закреплено в 1929 году соответствующим положением. Эти школы становились центрами методической работы близлежащих общеобразовательных учреждений, помогали распространению педагогического опыта. А в 1930 году для руководства методической деятельностью при Наркомпросе РСФСР был сформирован учебно-методический сектор, наставниками учителей стали инспекторы-методисты. В 1931 году состоялся I съезд инспекторов-методистов, на котором была принята резолюция «Об организации и содержании методической работы в районе», где уточнялось, что особое значение приобретает проблема методического руководства на местах. Благодаря этому в 1938 году прошло Всероссийское совещание по методической работе, на котором обсуждались и позже были утверждены «Положение о методической работе в школе», «Положение о районном педагогическом кабинете районного отдела народного образования», «Положение о кустовом методическом объединении учителей». 25 февраля 1938 года Президиум Моссовета принял решение об учреждении Московского городского института усовершенствования учителей – государственного учебно-научного педагогического учреждения на правах высшего учебного заведения.

Новой формой, которая способствует росту профессионального мастерства педагога, выступают педагогические чтения, которые впервые состоялись в 1946 году. Такая форма методической работы поспособствовала педагогу в обобщении своего опыта, научно обосновывая его.

В 50-е годы XX века повсеместно организовывались школы передового педагогического опыта. С 1959 года педагогические кабинеты исходя из их функционала были переименованы в методические. В «Типовом положении о районном (городском) методическом кабинете», принятом в 1969 году, были рассмотрены основные направления работы районных (городских) методических кабинетов, а также же с особой чуткостью подходили к подбору методистов, которые способны работать творчески. Изменения в развитии системы общего образования Российской Федерации в соответствии с реформой образования 1984 г. потребовали и реформирования структуры и содержания работы методической службы всех уровней. В 1985 году произведено сокращение количества методических кабинетов в связи с их укрупнением. И перед районным (городскими) методическими кабинетами встала задача направить усилия методических объединений на определение содержания работы с учетом актуальности проблем, которые вытекают из новых направлений науки и техники, содержания новых школьных программ и курсов, на изучение потребностей учителей, воспитателей, классных руководителей. По этой причине в 1985 году Министерство просвещения СССР утвердило «Типовое положение о методическом кабинете районного, городского, окружного отдела (управления) народного образования». В это же время происходят изменения в структуре и функциях районных (городских) методических кабинетов: на базе традиционных методических кабинетов создаются научно-методические, информационно-методические (диагностические) кабинеты (центры). Однако качество их работы не в полной мере удовлетворяло потребности педагогов. Из-за этого в 1994 году в Москве была проведена серия семинаров-совещаний руководителей районных и городских методических служб по теме «Роль методической службы в реформировании и развитии образования в условиях социально-экономических реформ». А в 1998 году Министерством образования РФ было утверждено новое

Примерное положение о муниципальном методическом центре (кабинете) в системе дополнительного педагогического образования (повышения квалификации), где говорилось о возможности получения методическим центром (кабинетом) лицензии на образовательную деятельность. В итоге, было документально подтверждено расширение сферы методической деятельности и отмечено функциональное разнообразие в деятельности методиста и его отличие от специалистов-управленцев. И с этого времени методологическим основанием методической службы становится системный подход, теория непрерывного образования, ориентация на личность (педагога и воспитанника), гуманистический подход к построению содержания и организации образовательного процесса. Методические центры (кабинеты) ведут систематическую работу с педагогами, воспитателями в межкурсовой период. К методической работе привлекаются опытные педагоги, научные работники, в результате чего видно усиление научной обоснованности методической деятельности.

В 2004 году при академии ПКППРО начато издание научно-методического журнала «Методист», отражающего проблемы развития и содержание деятельности методических служб.

Ведущие направления в развитии образования, определенные законом «Об образовании» 2012г. и ФГОС, могут быть воплощены при условии постоянного развития и улучшения методической деятельности руководителей и педагогов образовательных учреждений. В последнее время увеличилась потребность в педагоге, который способен обновлять содержание своей деятельности при помощи творческого осмысления, применения достижений науки и педагогического опыта. Поэтому сегодня меняются функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность педагога, также совершенствуются подходы к организации методической работы.

В настоящее время в образовательных учреждениях развивается инновационная деятельность, связанная с широкомасштабным экспериментом по модернизации образования в различных направлениях. Муниципальные методические службы принимают участие в проведении и анализе результатов мониторинга эксперимента по обновлению структуры и содержания общего образования.

Таким образом, в конце XX- начале XXI века методической службе уделяется особая роль в осмыслении инновационных идей. Система методической деятельности всегда ставила и решала вопросы, исходя из потребностей системы образования и прежде всего педагогов. Практика современности показывает, что проблемы, связанные с обеспечением роста профессиональной компетентности педагогов, решаемые в процессе методической деятельности, сохраняются на всем протяжении ее существования. Кардинально не изменяется и миссия методической службы – оказание практической помощи педагогам в реализации задач профессиональной деятельности. Содержание методической деятельности и ее организационные формы при этом не остаются стабильными, а непрерывно видоизменяются в зависимости от складывающейся в системе образования ситуации.

Так на сегодняшний день остается действующей система методической деятельности, сложившаяся в 70-е годы XX века, что вызывает необходимость ее модернизации в соответствии с современным уровнем развития общества. Новая законодательная база, новое содержание образования, педагогические и управленческие технологии, развитие педагогического творчества – все это вызывает необходимость реформирования методической службы в целях развития системы образования, оказания адресной помощи педагогам и педагогическим коллективам, повышения результативности и эффективности их работы.

Существуют разные взгляды на определения понятия «методическая деятельность». Так, например, М.М. Поташник [41] под методической работой понимает «целостную, основанную на достижениях науки, передового опыта и конкретном анализе затруднений педагогов систему взаимосвязанных мер, действий, мероприятий, направленных на всестороннее повышение мастерства педагогов». А Н.В. Немова [38] уточняет, что «это особый вид педагогической и исследовательской деятельности как самих учителей, так и руководителей школ». С этим дополнением вероятно можно и согласиться, так как последние годы были отмечены возросшим интересом к опытно-экспериментальной и научно-исследовательской деятельности, вызванным изменениями в области содержания образования, созданием новых педагогических технологий и новых методик, появлением теоретических разработок по современному менеджменту. К тому же С.Н. Полькина определяет методическую деятельность как специальный комплекс практических мероприятий, построенных на достижениях науки, передового опыта и направленных на всестороннее развитие компетентности и профессионального мастерства каждого учителя. Так, О.Н. Щербенко указывает, что методическая работа – это целостная, основанная на достижениях науки, педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога. Все эти приведенные определения содержат указания на цели и ресурсы методической деятельности. Тем не менее в них отсутствует упоминание о существенном признаке педагогической системы – управлении. С учетом этого признака под методической деятельностью следует понимать управляемый, ресурсо-обеспеченный, эффективный процесс совместной деятельности методистов и педагогов, направленный на развитие профессиональной компетентности педагогов и научно-

методическое обеспечение образовательного процесса, отвечающий потребностям участников деятельности и общества. Поясним данное определение [45].

Ведущим принципом методической работы является системный подход к ее построению.

Системный подход - это не новое, возникшее лишь в последнее время. Если взять рассмотрение понятия «целостная система», данную В.Г. Афанасьевым, то она выглядит как «совокупность объектов, взаимодействие которых обуславливает наличие новых интеграционных качеств, не свойственных образующим ее частям, компонентам. ... Связь между компонентами настолько тесна и ограничена, что изменение одних из них... вызывает то или иное изменение других, а нередко и системы в целом».

Так, П.И. Третьяков педагогическую систему трактует как «социально-обусловленную целостность взаимодействующих на основе сотрудничества между собой, окружающей средой и ее духовными и материальными ценностями участников педагогического процесса, направленную на формирование и развитие личности».

Совокупность отдельных педагогических систем составляет единую целостную систему образования. Дошкольное образование – первый уровень общей педагогической системы.

Методическая работа как система в ДОО может иметь следующие компоненты: прогнозирование – программирование – планирование – организация – регулирование – контроль – стимулирование – коррекция и анализ.

Деятельностный аспект позволяет выделить другую структуру: мотивы – цель – содержание – формы – методы – результаты.

В содержательном аспекте структура выглядит как взаимосвязь направлений воспитания: познавательное – физическое – социальное – нравственное – эстетическое – трудовое – экономическое.

В системе методической работы также есть общее для всех ДОО и кроме того особенное для каждого. К общему относятся:

- Создание индивидуальной, авторской высокоэффективной системы работы воспитателя, обогащение его знаний, развитие мотивов творческой деятельности;
- Образование в ДОО коллектива единомышленников: развитие традиций, выработка педагогического кредо, контроль и анализ учебно-воспитательного процесса, выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта, приобщение воспитателей к экспериментальной работе;
- Создание системы повышения квалификации педагогов.

Подбирая оптимальную систему методической работы, обязательно стоит учесть:

- Годовые задачи педагогического коллектива (мы считаем, что задачи методической работы к конкретном образовательном учреждении должны определяться на основе диагностики профессионального мастерства, индивидуального и дифференцированного подхода к педагогам с учетом уровня их образования, квалификации, способности к творческой деятельности.);
- Результаты изучения деятельности воспитателей и затруднения, которые они испытывают;
- Качественный и количественный состав педагогического коллектива (давно известно, что в коллективах, где трудятся в большей части молодые или пожилые, или педагоги разного возраста, система

методической работы выстраивается по-разному: и по содержанию, и по организации);

- Имеющиеся традиции в коллективе;
- Сравнительную эффективность различных форм методической работы (каждая организационная форма лучше решает одни задачи, хуже – другие, и в связи с этим формы обладают компенсаторными возможностями, могут отлично дополнять друг друга);
- Мету в использовании тех или иных направлений содержания, форм, приемов методической работы;
- Наличие времени и особенности ситуации для осуществления намеченной методической работы.

Оптимальность функционирующей системы может быть определена по показателям результата. Поэтому очень важно определить реальные показатели конечного результата методической работы, сформулировать критерии оценки. Их число может быть различное и зависеть от конкретного детского сада, но самые общие необходимо учитывать всегда.

Результаты развития за отведенное время с перегрузки соответствуют оптимальному уровню или приближаются к нему без перегрузки воспитанников.

Рациональные затраты времени, когда рост мастерства воспитателей происходит при разумных затратах времени и усилий на методическую работу и самообразование; и что обязательно, без перегрузки педагогов этими видами деятельности.

Стимулирующая роль методической работы: в коллективе улучшается психологический климат, растут творческая активность педагогов и их удовлетворенность результатами своего труда [4].

Формы методической работы существуют индивидуальные и коллективные, но для эффективности осуществления методической работы нужно их сочетать.

Так, Л.П. Ильенко отмечает, что к индивидуальным формам методической работы стоит отнести индивидуальные консультации, наставничество, стажировку, работа над личной творческой темой, самообразование.

Но как считает этот ученый, больше внимания следует уделять именно коллективным формам работы. Он выделяет следующие более эффективные формы методической работы:

- Семинары-практикумы;
- Теоретические семинары;
- Дискуссии («круглый стол», дебаты, диалог-спор);
- «Деловые игры»;
- Лекции ученых;
- Обсуждение открытых занятий;
- Обсуждение современных новых методик, технологий, достижений науки;
- Обсуждение авторских программ;
- Разнообразные выставки, отчеты по самообразованию;
- Обсуждение передового педагогического опыта и рекомендации к его распространению и внедрению;
- Конкурсы «Воспитатель года», «Лучший воспитатель»;
- Педагогические чтения, научно-практические конференции.

А С.Г. Молчанов предлагает следующие современные формы методической работы:

- Репродуктивные (традиционные): научно-практические семинары, практикумы, педагогические мастерские, семинары-практикумы, тренинги;
- Репродуктивно-эвристические (частично поисковые): педагогические чтения, научно-практические конференции, организационно-деятельностные игры;
- Эвристические (поисковые): проблемные семинары, проблемно-проектировочные семинары;
- Эвристико-продуктивные: конкурсы профессионального мастерства, конкурсы методических разработок;

Продуктивные: теоретические семинары, научные конференции, научные стажировки, научные отпуска (за счет сотрудничества с кафедрами) [32].

На основании всего вышеизложенного можно сделать вывод, что развитие творческого потенциала педагогов возможно через методическую работу, которая представляет собой целостную систему.

1.3. Условия эффективности методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения

Под моделью организации методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения нами понимается теоретически выстроенная целостная совокупность представлений о том, как должен выглядеть этот процесс. Эта модель включает в себя цели, задачи, структуру и порядок взаимодействия ее элементов, организационную культуру, аналитический мониторинг и контроль, движущие силы развития.

Содержательную часть модели составляют четко сформулированные взгляды руководителя по поводу того, как же должно оно развиваться, в каком направлении ему двигаться и как это будет происходить. То есть, как следует развивать сотрудников дошкольной образовательной организации, чтобы пошло в итоге развитие творческого потенциала педагогов.

Следовательно целью работы с воспитателями дошкольного образовательного учреждения сегодня стало совершенствование профессиональной компетенции педагогов и тем самым развития их творческого потенциала.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

- создание условий для организации и осуществления развития творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения
- развитие творческого потенциала педагогических работников образовательного учреждения;

-развитие дошкольной системы повышения профессиональной компетенции педагогов.

Приоритетными направлениями в деятельности по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения следующие:

- Самообразование педагогов дошкольного образовательного учреждения;
- Разнообразные формы методической работы внутри дошкольного образовательного учреждения;
- Использование методов активизации педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Принципы построения модели организации методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения:

- принцип внутренней мотивации субъектов - профессиональная успешность педагога, близко связана с особенностями мотивации, с профессиональными и личностными интересами воспитателя;
- принцип дифференциации – содержание и формы развития творческого потенциала педагогов определяются с учетом профессиональных уровней педагогов (молодые педагоги, педагоги с опытом);
- принцип персонификации – развитие творческого потенциала педагогов строится на основе профессиональных потребностей воспитателей и опирается на анализ и самоанализ результатов деятельности педагогов;

- принцип ориентации на саморазвитие – непрерывное включение педагога в процесс самообразования, активизация потребности профессионального самосовершенствования;
- принцип добровольности – система взаимодействия субъектов, основанная на личностно ориентированной ориентации;
- принцип стимулирования;

Экспериментальной базой исследования, в рамках которой апробировалась модель организации методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения является МБДОУ ЦРР Д/С №6 г. Чебаркуля. В исследовании участвовали 15 педагогов детского сада.

Так, среди участников эксперимента доминируют педагоги со средне-специальным образованием, первой квалификационной категорией (но разница с высшей категорией совсем небольшая) и стажем работы от 10 до 25 лет.

Эту возрастную категорию, с одной стороны, можем отнести к возрасту опыта и зрелости, авторитета, ответственности. Также это период наибольших достижений, активной профессиональной и творческой деятельности. Воспитатели весьма хорошо подготовлены. К тому же имеют немалый опыт педагогической деятельности и вполне могут освоить новейшие технологии, а также действовать в режиме экспериментирования.

Но с другой стороны, в этом возрасте все больше у педагогов проявляются черты эмоционального выгорания. И правда, до эксперимента многие педагоги не проявляли интерес к организации проектов, участию в них. Мало того, они боялись взяться за него. И это педагоги с опытом педагогической деятельности. Педагоги не хотели развиваться, заниматься самообразованием, считали, что в повышении квалификации для них нет необходимости.

Стоит отметить, что в каждом коллективе есть педагоги, повышающие свой творческий потенциал в любых условиях, не смотря на какие-либо барьеры. Но в свою очередь есть и такие, кого следует направлять, мотивировать, оказывать необходимую поддержку и методическую помощь, а также создавать для них благоприятные условия.

Создание творческой атмосферы в коллективе требует хорошего знания руководителем индивидуальных особенностей, возможностей и способностей каждого педагога. Не стоит забывать о том, что на творческую продуктивность педагогов влияет мотивация. Главным мотивом, как считают ученые, является интерес к творческой деятельности. Важно отметить, что механизм интереса включает в себя удовлетворение потребности в переживаниях, а интенсивно переживается только новое, в итоге деятельность, движимая интересом, должна носить поисковый, творческий характер. Однообразие уничтожает эмоции, интересу всегда необходима новизна. В основе интереса находится природная потребность человека в эмоциональном насыщении. Творческая деятельность движима мотивом, т.е. нацелена на процесс, ведь именно эта деятельность принесет человеку максимальное удовлетворение и именно к этой деятельности у человека будет наибольшая склонность. На развитие творческого потенциала педагогов влияет и личная заинтересованность (работа по самообразованию, участие в конкурсах педагогического мастерства, повышение квалификации и т.д.). Регулярно в ДОУ проводятся конкурсы, соревнования, выставки, открытые просмотры в ходе которых воспитатели показывают свой опыт, который отличается оригинальностью и индивидуальным стилем. Педагог сравнивает просмотренное с тем, что делает сам, и при этом понимает, что может сделать еще лучше, находит свои ошибки и в будущем не совершает их в своей деятельности, корректируя тем самым свою работу. Педагогическое творчество, как рассматривают В.А. Кан-Калик, Н.Д.

Никандров, возникает только при условии профессионально значимой мотивации.

Следует упомянуть еще об одном условии, необходимым для реализации модели системы методической работы дошкольного образовательного учреждения по развитию творческого потенциала педагогов – это благоприятный психологический климат в коллективе.

Так, создание благоприятного психологического климата в коллективе, а точнее организация атмосферы поиска, творчества, интереса, взаимопонимания является условием становления личности, развития творческого потенциала педагога. Климат, называют благоприятным, если в коллективе царит атмосфера доброжелательности и доверия и дружелюбности, а также чувство комфорта и защищенности, взаимной поддержки [10]. Стремясь, повысить уровень творческого потенциала педагогов руководитель управленческой и методической деятельности, порою применяют методы контроля. А это вызывает у педагогов только повышенную тревожность, которая совсем не способствует возникновению условий для саморазвития. Моральная обстановка в коллективе, в которой ощущается авторитаризм методического работника или старшего воспитателя не дает развиваться творческому потенциалу педагогических работников. Только в состоянии комфортности и удовлетворенности у педагогов будет развиваться их творческий потенциал. Поэтому руководителю крайне важно создать в коллективе особые отношения, то есть отношения взаимопомощи и сотрудничества.

Реализация модели осуществляется в режиме командной деятельности, взаимовыручке, помощи молодым педагогам (хотя таких в данном дошкольном учреждении немного).

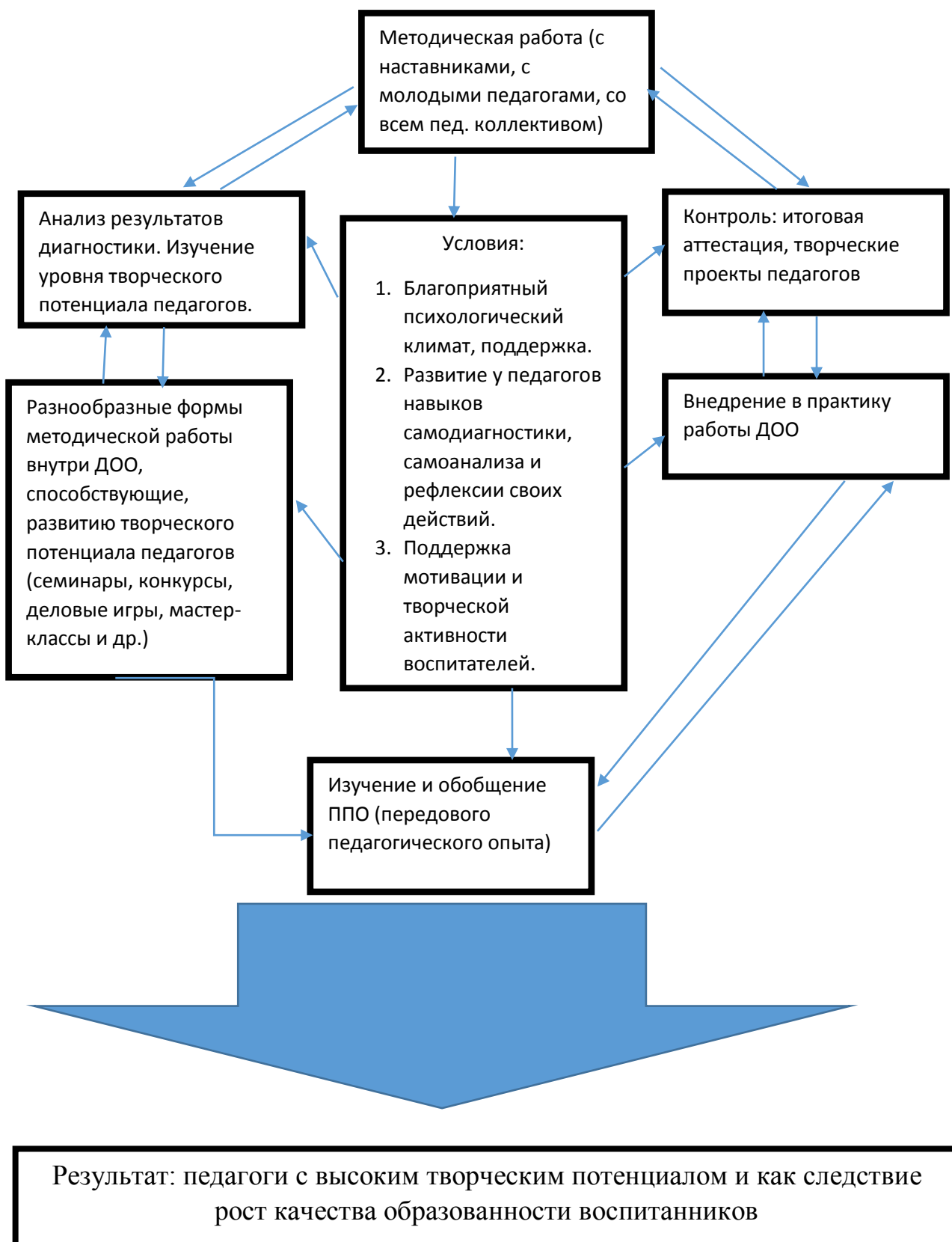
Контроль качества процесса развития осуществляется путем измерения уровня творческого потенциала педагогов. А также измерение

количества педагогов, применяющих новые образовательные технологии, количество реализуемых в детском саду проектов.

Исходя из всего рассмотренного, спроектирована модель организации методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения. Схематически она представлена в таблице 1.

Реализация модели способствует самоутверждению педагога как личности: развитию его творческого потенциала; расширению образовательных потребностей и укреплению ценностных ориентаций.

Модель организации методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения



В системе методической работы мы использовали следующие формы методической работы:

- Консультации для педагогов.
- Семинары и семинары-практикумы.
- Открытый показ работы педагога.
- Мастер-класс.
- Конкурсы.
- Деловые игры.

При этом применяли методы активизации педагогов на мероприятиях:

- Анализ конкретных ситуаций и решение педагогических задач.
- Применение педагогического опыта.
- Сопровождение деятельности начинающего воспитателя.
- Портфолио педагога ДОО.
- Самообразование педагогов ДОО.
- Имитация рабочего дня воспитателя.
- Имитация конкретной ситуации.
- Разыгрывание пед.кроссвордов и перфокарт.
- Обсуждение двух противоположных точек зрения.
- Обучение практическим умениям.
- Метод «Педагогический бой».
- «Мозговой штурм», «мозговая атака».
- Работа с инструктивно-директивными документами.
- Анализ высказываний детей, их поведения, творчества.

Стоит рассмотреть поподробнее формы методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольной образовательной организации.

При планировании методической работы с педагогами руководитель своей организации должен использовать широко вошедшие в практику работы формы и создавать модель методической работы на год. Очень важно выбрать наиболее эффективные формы методической работы педагогов.

Следует разобрать основные, давно известные формы методической работы, которые можно разделить на групповые (консультации, семинары, практикумы, методические выставки, взаимопосещения, творческие микрогруппы, школы педагогического опыта, работа по единым методическим темам, деловые игры и т.д.), а также индивидуальные (самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, стажировки, наставничество и т. д.).

Готовясь к проведению любой из перечисленных выше методических форм работы, руководитель продумывает подробные объяснения воспитателям, как построить работу с детьми при индивидуальной или групповой работе, а также как организовать их самостоятельную деятельность по теме.

Так, К.Ю.Белая дает следующую классификацию форм методической работы.

Открытый показ. Открытый заказ – это занятие после которого происходит обсуждение просмотренного. Это форма обучения педагогов и распространения передового опыта.

Семинар-практикум. Во время семинара развивается профессиональное мастерство педагогов в каком-либо виде деятельности, при этом развиваются творчество и фантазия.

Дискуссия. Дискуссия – это рассмотрение, обсуждение спорного вопроса, где каждый высказывает собственное мнение, учиться отстаивать и доказывать свое мнение.

Творческие микрогруппы. Такие группы основываются добровольно, например, когда предстоит изучить передовой опыт, новую; объединяются несколько педагогов с учетом их психологической совместимости, творческих интересов. Обычно в группе существует один-два лидера, которые возьмут на себя решение организационных вопросов.

Работа над единой методической темой. При верном выборе единая методическая тема обязательно должна завлечь педагогов. Кроме того, существует ряд требований, которых стоит придерживаться, выбирая единую тему: интересов и запросов педагогов, актуальность для дошкольной организации, учет достигнутого уровня деятельности, тесная связь с конкретными научно-педагогическими исследованиями и рекомендациями, педагогическим опытом других учреждений.

Круглый стол. При обсуждении любых вопросов воспитания и обучения дошкольников круговое размещение участников позволяет сделать их самоуправляемыми, поставить всех в равное положение, обеспечить взаимодействие. Руководитель продумывает вопросы к обсуждению.

Литературная газета. Занимательная форма работы, которая объединяет педагогов, родителей воспитанников детей. Цель - показать творческие возможности педагогов, воспитанников и родителей. Все сочиняют статьи, рассказы, стихи, изготавливают рисунки.

Эстафета педагогического мастерства. Соревнование между несколькими группами педагогов, в которых один педагог берется освещать проблему, а следующие продолжают и все вместе раскрывают ее. Последний участник подводит итоги.

Художественная копилка. В копилку можно добавить репродукции произведений изобразительного искусства, фотографии, рисунки

предметов, животных, явлений природы, схемы, знаки, то есть какая-либо необходимая информация. Хороший способ привлечения внимания детей. Материалы копилки могут лечь в основу выставки.

Творческая гостиная. Форма организации взаимодействия педагогов в соответствии с их интересами и предпочтениями. При этом присутствует ощущение обстановки свободного и непринужденного общения, а это и нужно для развития творческого потенциала педагогов.

КВН. Отличная возможность продемонстрировать в соревновании свои творческие способности, теоретические и практические знания, быстро разрешить педагогическую ситуацию.

Смотр-конкурс. Предполагает возможность оценивать результаты сравнением своих способностей с другими.

Тематические выставки. Представление наглядных материалов: рисунков, литературы, изделий. Способствует обогащению знаний, да к тому же являются формой обмена опытом педагогов.

Стоит остановиться и подробнее рассмотреть самые распространенные формы методической работы, которые бы способствовали развитию творческого потенциала педагогов. Необходимо определить особенности и отметить значимость каждой в целостной системе методической поддержки педагогов дошкольной образовательной организации.

Консультация для педагогов

Групповые и индивидуальные консультации организуются по основным направлениям работы коллектива, актуальным проблемам педагогики и психологии, заявкам воспитателей и т.д.

Ознакомление с последними достижениями педагогической и психологической науки, новинками методик и технологий дошкольного

воспитания, изучение периодической печати, составление тематических каталогов – это все должно быть стабильным в рамках самообразования.

Семинары и семинары-практикумы

Семинар и семинар-практикум являются наиболее результативной формой повышения квалификации педагогов.

Семинар же вполне может состоять из нескольких занятий, где сочетаются обсуждение вопросов теории, проблем практики, ознакомление с новинками литературы и передовым опытом.

Семинар-практикум различен тем, что в него добавляются практические задания, а также наблюдения работы коллег с дальнейшим активным обсуждением.

В ходе семинара-практикума имеется возможность обсуждения различных точек зрения, дискуссии, создания проблемных ситуаций, которые позволяют в конце мероприятия выработать единую позицию по рассматриваемому вопросу.

Если семинар рассчитан на несколько занятий, следует обязательно изготовить памятки участникам.

Открытый показ работы педагога

Это важная форма методической работы. Обучающий открытый показ должен проводиться воспитателями, который имеет очень хороший уровень профессиональной подготовки, которая заключается в следующем:

- Определяется цель данного мероприятия, например, научить педагогов проведению прогулки;
- Выбирается форма и место проведения;
- Вместе с воспитателем продумываются условия, методы и приемы, составляется конспект;

— На основе отобранного содержания планируется предварительная работа с детьми, но само занятие не «репетируется».

Руководителем продумываются занятия для тех, кто будет наблюдать открытый показ. Ведь они не должны быть пассивными наблюдателями, они пришли научиться, поэтому, очень хорошо должно быть продумано задание, например, «оценить активность и заинтересованность детей, какие приемы для этого использовал воспитатель и т.д.» Важно продумать вопросы к обсуждению по завершению открытого показа.

Иногда отчет воспитателя по самообразованию можно представить в форме открытого показа, который иллюстрирует индивидуальную методическую тему, над которой он работал. Эта форма открытого показа предполагает серьезную подготовку, а само «открытое занятие» рассматривается как элемент отчета, к которому воспитатель готовит теоретический обзор литературы по изучаемой проблеме, выделяет то новое, что он использовал в своей практике, и иллюстрирует это открытым показом. Педагог должен быть готовым к тому, что коллеги могут задать вопросы, уточнить те или иные позиции.

Учитывая, что открытый показ может создавать некоторые неудобства для детей и педагога (из-за присутствия посторонних людей при проведении образовательного процесса), все чаще практикуются видеозаписи, хотя при этом нужно помнить, что они не всегда отражают полную картину образовательного процесса.

Мастер-класс

Открытый показ может быть организован в форме мастер-класса. Основное отличие его от обучающего показа – в целевых установках. При обучающем показе главная цель научить всех педагогов конкретному методу, приему или новой форме организации работы с детьми. Основная

цель, которая ставится старшим воспитателем при организации мастер-класса, - познакомить с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками, всем тем, что помогает педагогу добраться до высокой планки.

При проведении мастер-классов проявляются такие компоненты педагогического мастерства как, широкая образованность, творческие способности, методическая подготовленность.

Нужно не только профессионально показать работу с детьми, но также рассмотреть и обговорить с коллегами полученные результаты. А затем рассказать им, при помощи каких методов и приемов было все достигнуто. В своем рассказе педагог-мастер опирается на методическую, научную литературу, которую он изучал и использовал в своей работе. Чаще всего это не доклад, а вернее дискуссия или круглый стол, в ходе которого обсуждаются актуальные вопросы по теме мастер-класса, и все участники активно высказываются, задают вопросы, а может быть даже и спорят при этом.

Конкурсы

Активному включению педагогов в творческую деятельность и повышению их творческого потенциала способствует такая форма методической работы, как конкурсы - очень интересное творческое состязание, можно сказать, следующая ступень к вершине.

Обычно конкурсы планируются в соответствии с годовыми задачами дошкольного учреждения и организуются для детей и педагогов.

Алгоритм подготовки и проведения конкурса предполагает:

- Выбор и четкое формулирование темы;
- Разработку положения о конкурсе (цель, задачи, сроки, место и условия проведения);

- Определение состава жюри, поощрительных призов (грамоты, благодарности, дипломы, сувениры и т.д.);
- Рекомендации участникам конкурса;
- Подведение итогов конкурса.

Продумывая содержание заданий, надо помнить, что они могут быть направлены на выявление профессиональных знаний, умений, творчества и фантазии.

Конкурс способствует самореализации, профессиональному росту педагогов, дает им толчок к дальнейшему творческому развитию, а также создает условия для повышения квалификации работников ДОО.

Деловые игры

Деловые игры в методической работе используются почему-то не так часто. Скорее всего из-за большой предварительной подготовки. Руководители включают элементы деловой игры (метод игрового моделирования) в консультации и педсоветы.

Чем же отличается деловая игра от метода игрового моделирования? Метод игрового моделирования определяется как форма активизации педагогов при проведении любой методической работы; деловая игра является самостоятельной формой. Уже не раз было замечено, что применение деловых игр имеет огромное значение. Они способствуют максимально активизировать участников для достижения поставленной цели, развить их творческий потенциал.

Деловые игры непосредственно связаны с решением педагогических задач, которые содержат описание конкретных ситуаций и при этом требуют от участников деловой игры принятия конкретной роли.

Многие проблемы образовательной работы в детском саду можно решать с помощью проведения деловых игр с педагогами. Деловая игра

помогает как начинающему, так и опытному педагогу. Этот метод эффективен еще и тем, что учит практическому выполнению этических профессиональных норм и правил поведения; это творческая, свободная деятельность, что и увлекает ее участников; метод имитации (подражания, изображения, отражения) принятия решений в различных ситуациях по заданным или выбираемым самими участниками правилам.

Что же входит в проект деловой игры?

1. Название деловой игры, ее цели.
2. Состав участников.
3. Время, необходимое для проведения каждого фрагмента игры и на игру в целом.
4. Суть проблемы, подлежащей решению.
5. Состояние исследуемого вопроса.
6. Руководство деловой игрой.
7. Перечень необходимого оборудования, литература для предварительного изучения.

Деловая игра создана на основе методики активизации обучения педагогов. Это дает толчок на создание проекта комплексной деловой игры по целям в двух планах. Стоит заметить, что при создании деловой игры надо сначала начать с графической модели взаимодействия участников игры.

Модель деловой игры представлена как бы в двух планах: игровом и педагогическом (обучающем и воспитывающем).

Так, для разработки деловой игры нужно разработать имитационную и игровую модели, которые будут с легкостью накладываться друг на друга, что и определяет структуру игры.

Обязательно в каждой игре выделяются свои роли и обозначается необходимое количество игроков. Уже выяснено, что самое оптимальное количество всех участников человек 30, а в группе - 5-8 человек. И при этом роли могут быть профессиональные и межличностные, исполнение этих ролей побуждает к придумыванию проблемных ситуаций («лидер», «конформист», «консерватор» и т.д.).

Подготовка деловой игры – это не только продумывание целей, конструирование модели, но а также и выбор технических, наглядных и других средств по обеспечению занятия. В сценарии обязательно нужно учесть, где, когда, кем и какие средства будут использоваться, какие условные обозначения, графики стоит подготовить.

Необходимо обдумать, как же рациональнее посадить участников игры с учетом требований педагогической техники общения и выбрать свою оптимальную организацию отведенного пространства, при которой цель общения будет достигнута ясно и свободно.

Существует несколько вариантов размещения участников общения, представленных В.П. Дубровой и Е.И. Милашевич. Прямоугольником с кружочком внутри обозначен организатор, а кружочками – члены группы.

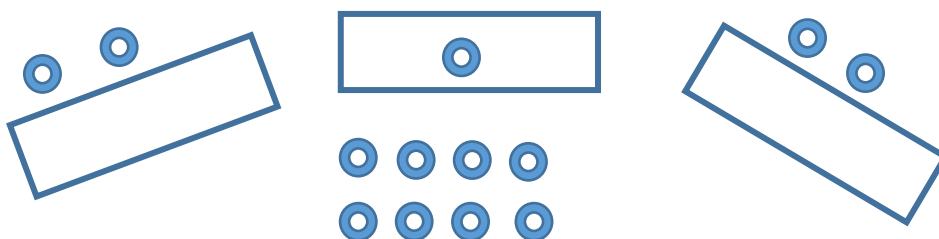


Рис. 1. Блочный метод размещения

Расположение, представленное на рис. 1, подходит для организации диспутов, дискуссий.

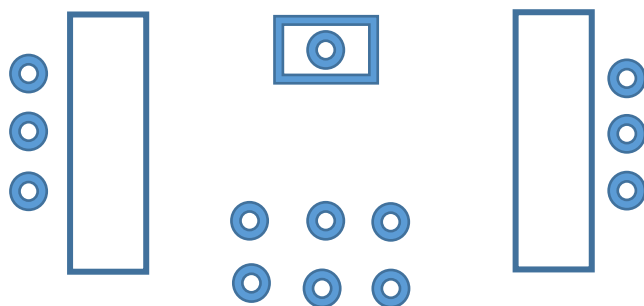


Рис.2. Расположение лицом к лицу

Расположение, показанное на рис. 2, применяется в случае, если между педагогами предполагается полемика или предстоят «переговоры».

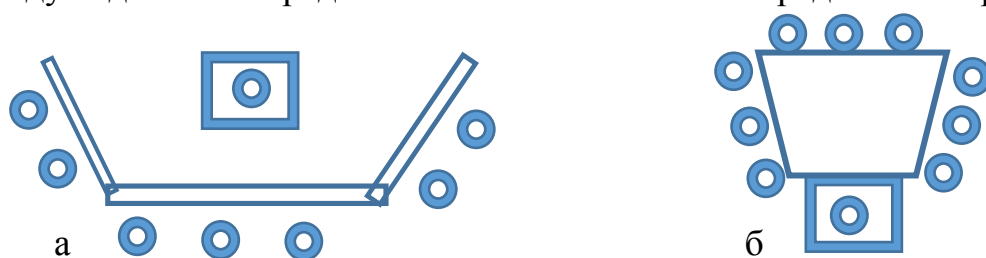


Рис. 3. Треугольники

Если педагогический коллектив немногочислен, воспитатели могут непосредственно общаться друг с другом.



Рис. 4. Круглый стол

Круговые формы размещения участников помогают сделать педагогический коллектив самоуправляемым (рис.4 а). Возможность

взаимных контактов предстает максимальной, а также минимизируется роль организатора. А когда участников немало, то получается «круглый стол с аквариумом». В таком случае обдумываются особые правила для участников внешнего круга, которые наблюдают за ходом общения во внутреннем круге. Результаты их наблюдения излагаются в общей дискуссии (рис. 4 б).

Важно определить формы оценки. Нередко для этого применяются бальная система. И за каждый пройденный этап проходит подсчет всех оценок в конце игры. Бывает, что используется анкетирование. Также стоит отметить, что рассчитанная система оценки связана с функцией стимулирования, из-за этого порою следует обдумать оценку личного вклада каждого в достижение общей цели, так например: выделяется группа-победитель, а в ней выделяется лидер (по сумме баллов). Иногда следует оценивать то или иное решение словами: «творческий подход», «креативное решение», «интересная мысль».

Для оценивания в деловые игры вводятся роли экспертов, аналитиков, представителей заказчика и т.п. Рационально будет, если наглядно оформить оценки в специальных схемах, экранах.

Игрокам следует объективно оценивать результаты игровой деятельности. А далее необходимо осуществить заключительный анализ: что следует учесть в дальнейшем и какой информацией нужно овладеть.

Нам близка позиция К.Ю.Белой, которая предлагает методы и формы активизации педагогов, эти формы рекомендуется использовать на мероприятиях с педагогами для развития их творческого потенциала.

Анализ конкретных ситуаций и решение педагогических задач

Вернее будет предложить педагогам конкретную ситуацию из практики работы с детьми, в которой педагог принимает педагогически правильное

решение в любой обстановке. Подбирая педагогические ситуации, с учетом небольшого усложнения, вполне вероятно достичь большей заинтересованности и активности педагогов.

Существуют четыре вида конкретных ситуаций:

- в ситуациях-иллюстрациях рассматриваются обычные случаи из практики (сразу дается решение);

- ситуация-упражнение нужно решать, выполнив некоторые задания (составить план конспекта, заполнить таблицу усвоения детьми той или иной образовательной области раздела и др.);

- в ситуациях-оценках проблема уже решена, но педагогам требуется дать ее анализ и обосновать принятое решение, оценить его;

- ситуации-проблемы – наиболее сложный метод активизации, где конкретный пример из практики излагается как существующая проблема, которую надо решить.

Применение педагогического опыта

В педагогике мы видим разные определения понятия «передовой педагогический опыт». Это и новаторство, творческие находки и опыт, основанный на использовании еще не вошедших в широкую практику методов и приемов, а также хорошая работа лучших воспитателей, способная быть образцом для коллег. Особо значимо, чтобы руководитель дошкольного образовательного учреждения постоянно ставил в известность педагогов о достижениях науки и передовой практики, используя для этого все имеющиеся формы методической работы.

Понятие «передовой» подразумевает, что определенный результат в любом случае сравнивается с реальной практикой. Следовательно, чтобы признать опыт работы одного из своих педагогов передовым, лучшим по

сравнению с другими результатами, руководителю нужно ознакомиться с научными разработками, достижениями практиков в своем городе, области. И наоборот, зная достижения педагогической науки и практики, руководитель только в этом случае способен квалифицированно помочь воспитателю в поиске путей совершенствования учебно-воспитательного процесса.

Передовой характер опыта определяется по следующим критериям:

- Высокая результативность;
- Научная обоснованность;
- Творческая новизна;
- Актуальность;
- Сокращение затрат времени на достижение высоких результатов.

Педагогический опыт – это источник новых идей, подходов и технологий. Этот опыт построен на разрешении проблем, с которыми сталкивается практически каждый воспитатель, поэтому педагогический опыт может выполнять задачи совершенствования и преобразования практики.

Опыт способствует воспитателю избирать новые подходы к работе со своими воспитанниками. А также он стимулирует инициативу, творчество, способствует совершенствованию профессионального мастерства, развитию творческого потенциала педагогов. Передовой опыт появляется в массовой практике и становится в какой-то степени ее итогом. Так, для педагога, который изучает передовой опыт, важны не только результат, но также методы, приемы, при помощи которых достигнут этот результат. Это помогает ему соизмерить свои силы и принять решение о внедрении опыта в работу.

Педагогический опыт воспитателей, которые работают эффективнее, интереснее, результативнее, качественнее, всегда востребованы. И задача руководителей всех уровней заключается в тиражировании уникального педагогического опыта.

В действительности качественно представить свой педагогический опыт, который бы давал наиболее высокие результаты, не так-то и просто и поэтому ряд педагогов нуждается в постоянной методической помощи по анализу, обобщению и представлению своего педагогического опыта.

В какой бы форме ни был обобщен педагогический опыт, его необходимо распространить не только внутри дошкольной образовательной организации, но и вне ее. Для этого методическими службами муниципального района создается система распространения инновационного опыта. Трудность в распространении инноваций на этом уровне заключается в том, что опыт носит интеллектуальный характер, является самобытным, составляя неотъемлемую часть работы конкретного педагога. Однако созданный и постоянно пополняющийся банк данных об инновационных технологиях в системе дошкольного образования помогает в организации методического сопровождения педагогов, повышении качества дошкольного воспитания. Информационный банк данных на уровне методической службы дошкольной организации может быть оформлен в виде карты инновационного опыта воспитателя.

Стоит заметить, что изучение, обобщение и внедрение педагогического опыта – это важная составляющая методической работы. В методическом кабинете ДОО следует продемонстрировать педагогический опыт своего учреждения, отдельных воспитателей по разным проблемам воспитания и обучения дошкольников, а конспекты открытых занятий – это просто «золотая» копилка педагогического мастерства.

Итогом ко всему, можно выделить этапы работы старшего воспитателя по управлению процессом изучения, обобщения и распространения педагогического опыта.

1. Аналитическая деятельность по выявлению опыта (показатели промежуточного и итогового мониторинга, результаты смотров и справок по контролю).

2. Планирование изучения и обобщения опыта (план работы старшего воспитателя по обобщению и формированию опыта).

3. Организация деятельности по изучению и формированию опыта (изучение литературы по теме и опыта коллег, работа по оформлению – апробация эффективных методов, приемов).

4. Обобщение опыта:

— Рассказ (выступление на педсовете, творческий отчет);

— Показ (проведение мастер-класса, открытый показ по теме и др.);

— Описание (доклад, статья, разработка авторских пособий, программ и др.).

5. Распространение и внедрение опыта:

— Проведение мастер-класса;

— Выступление на педсовете;

— Привлечение средств массовой информации;

— Курсы повышения квалификации.

Сопровождение деятельности начинающего воспитателя

В работе руководителя можно выделить еще одно направление – сопровождение деятельности начинающего воспитателя. Статистика говорит о том, что большое количество молодых специалистов, которые окончили колледжи и получившие специальность «воспитатель ДОО», не стремятся

посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающего воспитателя из сферы дошкольного образования несколько: слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста, неумение применить на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения, недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми. К перечисленным причинам можно отнести и невысокий статус профессии в обществе, а также низкую оплату труда при психологической и социальной напряженности.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДОО и в первую очередь старшим воспитателем.

Известно также, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которым развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые 5-8 лет – это становление молодого специалиста.

Начальный этап вхождения начинающего воспитателя в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая работа на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Старший воспитатель должен уметь создать такую систему сопровождения молодых специалистов, которая помогла бы им не только адаптироваться, но и развить умение применять знания на практике, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и родителями, свободно применяемые в различных педагогических ситуациях.

В практике работы ДОО довольно распространены такие формы, как взаимопосещение и наблюдение педагогического процесса у опытных воспитателей, консультации, семинары, практикумы, методические объединения, наставничество.

Так, наставничество считается одним из результативных способов передачи знаний и навыков молодым специалистам в процессе их адаптации в профессиональной деятельности. Наставничество можно рассматривать как постоянное обучение непосредственно на рабочем месте под руководством опытного специалиста. Руководитель ДОО, определяя наставником одного из сотрудников коллектива, обязательно учитывает его личные и профессиональные знания и заслуги.

К задаче наставника относится не только оказывать поддержку молодому специалисту, но и еще своим примером показывать качественный подход к работе с детьми.

С целью оказания помощи начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетенции и развития их творческого потенциала создаются «Школы молодого воспитателя». Обычно программа работы такой школы составляет на три года. Занятия проводятся в соответствии с планом и учетом запросов и трудностей, которые испытывают начинающие специалисты. На таких занятиях рассматриваются теоретические и практические вопросы, используются различные методы активации педагогов. С целью обучения саморегуляции, т.е. умению управлять своим психоэмоциональным состоянием, в план включаются всевозможные тренинги.

Важно также отметить, что в методическом сопровождении деятельности начинающих специалистов важны не разрозненные мероприятия, а система, которая направлена на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации. Такая система планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и предпочтений педагога. Такая система обязательно согласуется с годовыми

задачами и спецификой организации, поэтому она не может разрабатываться для всей системы дошкольного образования.

В понятия «профессионализм», «педагогическое мастерство» воспитателя вкладывается довольно большой объем содержания. Прежде всего это умения:

- Решать педагогические задачи, не теряться в трудных и неожиданных моментах;
- Привлечь внимание детей, заинтересовать их;
- Учитывать возрастные, психологические и индивидуальные особенности;
- В совершенстве владеть своим «орудием труда» - речью, словом;
- Иметь свои взаимоотношения с коллегами, родителями воспитанников, детьми.

Профессионализм приходит не только с опытом, он также зависит от личных способностей, интереса к делу и систему обучения.

«Мозговой штурм», «мозговая атака».

Этот метод работы с аудиторией направлен на коллективную генерацию идей, с помощью которых можно решить задачу. Как и все активные методы, «мозговой штурм» предполагает включение всех участников в обсуждение. От правильной постановки руководителем проблемы зависит результативность следующих этапов мозгового штурма – выдвижение своих идей всеми участниками, при этом критика идей запрещается, принимаются все идеи. После выдвижения идей необходимо провести их анализ, выбрать самые интересные и эффективные и предложить для повторного их обсуждения и принятия решений. В ходе этого обсуждения предполагается получение конкретных ответов на

вопрос: «Как и кем это будет исполняться?», прописывается конкретный алгоритм действий педагогического коллектива и каждого его члена.

Игровое моделирование.

Метод, который повышает интерес у педагогов, вызывает высокую активность, совершенствует их умения в разрешении проблем педагогической деятельности [5].

Портфолио воспитателя

Стоит уделить внимание портфолио педагога, так как профессиональное портфолио – это одно из условий развития творческого потенциала педагога.

Современный воспитатель должен уметь представить себя, создавать свое портфолио и в этом должен помочь старший воспитатель.

Портфолио воспитателя – индивидуальная папка, в которой отмечены его личные профессиональные достижения в воспитательно-образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования России за определенный период времени (чаще всего за три последние года).

Создание портфолио – творческая работа по презентации и самооценке своих достижений. Следует учитывать, что в настоящее время нет никаких требований к этой работе, можно только представить примерно возможные модели портфолио, которые помогут и другим сделать образовательный процесс эффективным и качественным. Человеку присущи стремление к самопознанию и самооценке своих достижений, планирование перспектив своего личностного роста. Содержание портфолио документирует приобретенный индивидуальный опыт и достижения педагога и включает также многообразную информацию.

Профессия «воспитатель детского сада» ориентирована на создание такой образовательной среды и педагогического процесса, который строится на учете возрастных и индивидуальных особенностей своих воспитанников, отслеживании динамики их развития в процессе воспитания и обучения. Профессиональная компетентность – не только положительный опыт по созданию условий для развития личности каждого ребенка, но и компетентность в научно-методической и личностной сферах. Создание портфолио педагога не должно стать обязанностью, указанной нормативным документом, но при этом это является современным подходом к оформлению личных документов педагога.

Какие же цели можно поставить при создании портфолио? Прежде всего – оценивание работы воспитателя по теме самообразования, характера его деятельности, отслеживание творческого и профессионального роста, способствование формированию навыков рефлексии, то есть самооценки.

Также помимо многих профессиональных качеств, необходимых современному воспитателю, немаловажно наличие умений представить, показать себя, общаться, подключив еще и свою индивидуальность.

Воспитатель, который участвует в различных конкурсах, изначально ставит перед собой задачу заявить о себе, а составление и оформление собственного портфолио для каждого педагога действительно может стать творческой работой. Такой педагог, в соответствии с жизненными целями, сможет представить свои способности, увлечения, достижения в педагогической деятельности, но и наметить перспективы своего личностного роста.

В портфолио воспитателя можно выделить три основных блока, которые в последствии разделяются и дополняются разделами по желанию того, кто создает этот документ.

1. Материалы, фиксирующие профессионализм воспитателя.
2. Материалы по обобщению профессионального опыта.
3. Дополнительные материалы для повышения профессиональной компетентности.

Можно перечислить наиболее распространенные разделы, которые встречаются в портфолио воспитателей: «Визитная карточка», «Стимулы успеха», «Мои открытия», «Мои достижения», «Эссе автора», «Дети и их родители», «Банк идей», «Темы для исследования», «Мои проекты», «Самооценка портфолио».

Варианты оформления портфолио педагога ДОО различны.

Первый вариант

Визитная карточка. Информация о педагоге.

Повышение уровня педагогического мастерства. Документы об окончании курсов, посещение открытых просмотров, участие в конференциях, семинарах и т.д.

Самообразование. Тематика за три года.

Трудности в педагогической работе. Проблемы за три учебных года.

Педагогическая копилка. Практические материалы, разработанные педагогом.

Могу поделиться опытом. Представлена тематика сообщений с указанием даты.

Показатели в работе. Награды, поощрения, сертификаты.

Отзывы. Заключение и рецензии.

Второй вариант

Общие сведения о педагоге.

Самообразование педагога.

Методическая работа.

Педагогический опыт.

Взаимодействие с родителями воспитанников.

Достижения воспитанников.

Третий вариант

Титульный лист.

Общая профессиональная компетентность.

Персональное педагогическое кредо.

Нормативные документы.

Компетентность в сфере систематического отслеживания динамики развития каждого ребенка группы.

Компетентность по созданию разнообразных предметно-развивающих сред, условий для развития дошкольников.

Компетентность в научно-методической и учебно-методической сфере.

Портфолио педагога ДОО оформляется в папке-накопителе с файлами. Содержание зависит от конкретных задач, которые ставит сам педагог. При этом целесообразно ввести несколько разделов.

Портфолио позволяет учитывать результаты, которые педагог достиг в ходе аттестации, в том числе в профессиональной деятельности. Оно является ориентиром для дальнейшего самосовершенствования и саморазвития.

Значительная цель портфолио – предоставить отчет по организации воспитательно-образовательного процесса с воспитанниками, определить свои значимые результаты, показать навыки самооценивания, самоанализа, а также в плане сопоставления своих достижений с успехами коллег. Целесообразно оценивать результаты деятельности количественно и качественно. В первом случае рассматривается определенный период (напр., ход подготовки сотрудника к аттестации: сроки – сентябрь-январь), во втором – берем в качестве исходного материала организацию вида детской деятельности в учебном году (сентябрь-май) и т.д.

К тому же портфолио решает следующие задачи:

- Стимулирует мотивацию к деятельности у педагогов;
- Поощряет творческую активность и инициативу к саморазвитию и самосовершенствованию;
- Формирует и развивает навыки рефлексивной деятельности;

Портфолио является перспективной формой представления индивидуальной направленности достижений деятельности конкретного педагога ДОО. Данная форма повышает творческую активность и инициативу, развивает творческий потенциал педагога, уровень осознания педагогами своих целей и возможностей. Таким образом обеспечивает более достоверное и ответственное оценивание своей деятельности.

Самообразование педагогов ДОО

Культура профессионального самообразования педагога – это один из элементов самоорганизации, включающий такие компоненты, как общеобразовательное, предметное, психолого-педагогическое и методическое самообразование [19].

Уровни самообразования:

- Уровень зрелости самообразования;
- Самообразование высокого уровня;
- Самообразование среднего уровня;
- Самообразование низкого уровня;
- Самообразование нулевого уровня.

Результаты самообразования:

- Профессиональная компетентность, высокий общекультурный уровень;
- Повышение результативности педагогической деятельности;

Уровень педагогического мастерства и творческого потенциала педагога [26].

Можно по-разному ответить на вопрос о том, что побуждает людей всячески работать над собой, дополнять свои знания, занимаясь самообразованием. Исследователи считают, что знания, которые имеет человечество, удваиваются каждые десять лет. И в итоге, знания, полученные ранее, могут и устаревать.

В современном мире отмечают заметное повышение значения образования для людей. Увеличение интеллектуального потенциала, в природе которого заложен приоритет самооценности человека, способного к саморазвитию, - вот одна из важных задач образования.

Чтобы не отставать от времени, педагог обязан постоянно совершенствовать свои знания, овладевать педагогическими технологиями воспитания и обучения и в итоге обеспечить возможность для своего развития.

Самообразование - самостоятельное приобретение знаний из разных источников с учетом интересов и склонностей каждого педагога. Как процесс овладения знаниями оно очень близко связано с самовоспитанием и является его составной частью: у педагога развивается умение самостоятельно организовывать свою деятельность по приобретению новых знаний. Уместно также вспомнить известный афоризм: «Гений – это на один процент вдохновение и на девяносто процентов труд и терпение».

Стоит отметить и то, что детский писатель Корней Чуковский в своих воспоминаниях писал: «Я чувствую себя вправе сказать: да здравствует самообразование во всех областях! ... Только те знания прочны и ценны, которые вы добыли сами, побуждаемые собственной страстью». Старший воспитатель так организует работу, чтобы самообразование стало потребностью. Стоит помнить руководителю и о том, что педагогический коллектив всегда неоднороден, руководителю необходимо учитывать индивидуальные качества каждого, а также педагогическое мастерство. В коллективе обязательно необходимо создавать условия, при которых у педагогов сформируется ответственное отношение к своему профессиональному росту и занятиям самообразованием. Такое имеет место быть, когда педагог знает, что с него обязательно спросят итог его деятельности.

Правило персональной ответственности делает сам процесс самообразования качественным.

В таком случае возникает закономерный вопрос: как же определиться в выборе тем? Темы для самообразования подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства каждого педагога. Тема всегда связана с прогнозируемым результатом (что мы хотим изменить) и направлена на достижение качественно новых результатов работы. Поэтому организацию самообразования педагогов необходимо

сделать более гибкой и позволяющей приобщить к ней каждого сотрудника. Следует активно включить всю работу по самообразованию в работу детского образовательного учреждения. Встречаются такие педагоги, которым интересны все новшества. И им не редко необходима помощь в подборе педагогической литературы по его теме. А для педагогов, которые обучаются в вузе, могут быть не определены темы образования на этот период пока вообще. Но при этом руководитель вправе предложить педагогу рассказать коллегам о том, что важного, полезного и интересного он узнал во время учебы. Выбранная тема должна быть близка педагогу, ведь только в этой ситуации будет эффективен результат и раскроется творческий потенциал педагога.

Система методических мероприятий обязательно должна быть подчинена главной цели – это стимулирование педагогов в профессиональном совершенствовании и развитии их творческого потенциала.

Также вполне вероятно объединить нескольких педагогов в работе над темой, которая близка к годовой задаче ДОО.

Что же касается плана самообразования педагогов, то при этом важно, чтобы в списке обязательно присутствовали руководитель и старший воспитатель дошкольного образовательного учреждения. Так называемые отчеты по самообразованию, можно представить на педсоветах, а также включать как часть любого методического мероприятия. Заслушивание отчетов предполагает, что результаты самообразования становятся достоянием коллектива, так как помогают осмыслить материал и предложить варианты его применения в образовательном процессе [4].

Выводы по первой главе

Наше исследование по проблеме теоретических основ методической работы по развитию творческого потенциала педагогов позволило сделать следующие выводы:

1. Актуальность проблемы обусловлена потребностью современной ДОО в высоко квалифицированных специалистах, отвечающих требованиям образовательной практики в области дошкольного образования на сегодняшний день. В настоящее время разработаны методологические и теоретические предпосылки реализации данной проблемы.
2. Определили сущность понятия «творческий потенциал», а также его структурные элементы, такие как: ценностный, когнитивный, деятельностный.
3. Под творческим потенциалом педагога мы понимаем совокупность его возможностей для инновационных решений разноплановых задач, связанных с развитием воспитанников, образовательного процесса, профессиональным сотрудничеством.
4. Ценностный компонент связан с мировоззренческой позицией человека, с его личными приоритетами. Он отражает признание творчества как ценность, жизненной необходимости, принятие образов творческих личностей в качестве ориентиров в судьбе и профессии.
5. Когнитивный компонент творческого потенциала педагога отражает многоплановость знания, способствующего пониманию педагога и реализации им на практике творческой сути педагогической деятельности.

6. Деятельностный компонент - совокупность элементов, обеспечивающих проявление других потенциальных творческих особенностей его личности, способствующих осуществлению им профессиональной деятельности с позиции творчества. Мастерское владение педагогическим инструментарием – это также проявление деятельностного компонента. Становление и развитие любого потенциала происходит в деятельности.
7. Не стоит забывать о том, что мы можем дать характеристику творческому потенциалу лишь в том случае, когда педагог действует, используя при этом свои потенциальные резервы. А пока потенциал не выведен в режим актуализации, он может быть оценен только самой личностью с позиции собственных субъектных ощущений.
8. Одним из видов развития творческого потенциала педагогов является методическая работа, под которой мы понимаем целостную систему взаимосвязанных мер, действий, мероприятий, направленных на всестороннее развитие и профессиональное мастерство каждого педагога, на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития конкретных воспитанников.
9. Результативность методической работы по проблеме развития творческого потенциала педагогов обеспечивается единством и взаимосвязью всех элементов системы методической работы: целей, задач, организационных форм, содержания, методов и средств, условий развития творческого потенциала педагога.
10. На основании работ К.Ю.Белой и др. ученых, был обоснован комплекс организационно-педагогических условий, влияющих на развитие творческого потенциала педагогов.

Глава II Организационно-педагогические условия развития творческого потенциала педагога

1.1. Апробация модели организации методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения

В соответствии с целью нашего исследования, мы определили цель эксперимента: изучение уровня творческого потенциала педагогов.

Сформулированная цель определила характер основных задач, решаемых в ходе педагогического эксперимента:

1. Изучить уровень творческого потенциала педагогов.
2. Провести анализ психологического климата педагогического коллектива.
3. Разработать модель методической работы по развитию творческого потенциала педагогов.
4. Апробировать модель методической работы по развитию творческого потенциала педагогов в дошкольном учреждении.
5. Провести анализ и интерпретацию полученных данных.

В соответствии с поставленными задачами экспериментальная работа осуществлялась в четыре этапа: январь-май 2016 г., июнь-август 2016г., сентябрь 2016 г.-май 2017 г., сентябрь 2017 г. Каждый этап эксперимента характеризуется своими задачами, методами и результатами, но все они подчинены единой цели.

В таблице 3 представлены цели каждого этапа и методы научно-педагогического исследования, которые были использованы нами в ходе научно-педагогического эксперимента.

Таблица 3

Этапы экспериментальной работы

Этапы	Сроки	Задачи	
1 этап	январь-май 2016 г.	1. Измерение уровня творческого потенциала педагогов	<p>1. Констатирующий эксперимент:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Анкетирование воспитателей. — Наблюдение за организацией педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении. — Изучение психолого-педагогической, методической литературы и нормативные документы по проблеме исследования.
2 этап	июнь-август 2016 г.	1. Разработать направления методической	— Изучение и анализ психолого-педагогической и методической

		работы по развитию творческого потенциала педагогов в дошкольном образовательном учреждении.	литературы. — Анализ полученных в ходе констатирующего эксперимента данных.
3 этап	сентябрь 2016 года-май 2017 г. проводилась работа, направленная на развитие творческого потенциала педагогов в.	1. Экспериментально проверить эффективность реализации системы методической работы, направленной на развитие творческого потенциала педагогов в дошкольном образовательном учреждении	2. Формирующий эксперимент. Проведение мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала педагогов.
4 этап	сентябрь 2017 г.	1. Теоретическое осмысление эксперименталь	3. Контрольный эксперимент — Метод наблюдения за

		<p>ных данных, их психолого-педагогический анализ и интерпретация.</p> <p>2. Оформление результатов и формулировка выводов</p>	<p>педагогической деятельностью воспитателей.</p> <p>— Анкетирование воспитателей.</p>
--	--	--	--

В педагогический эксперимент были вовлечены педагоги МБДОУ ЦРР детский сад №6. Эксперимент осуществлялся в ходе образовательной деятельности ДОО. Всего в эксперименте приняло участие 15 человек.

Особое внимание нами было уделено констатирующему эксперименту. Достоверность получаемых в ходе формирующего эксперимента результатов в значительной степени зависит от исходных данных, что и определило важность первого этапа.

Для начала был проведен анализ психологического климата педагогического коллектива МБДОУ ЦРР детского сада №6.

Свойства педагогического коллектива:

1. Преобладает бодрый жизненный тон настроения.
2. Доброжелательность в отношениях.
3. В отношениях между группами внутри коллектива присутствует понимание.
4. Неудачи и успехи коллег вызывает сопереживание.
5. Членами коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместных мероприятиях.

6. С уважением относятся к мнению друг друга.
7. Достижения и неудачи в коллективе переживаются как собственные.
8. В тяжелые минуты коллектива происходит эмоциональное единение: «Один за всех, все за одного».
9. Испытывают чувство гордости за коллектив.
10. Педагогический коллектив активен и полон энергии.
11. Доброжелательно относятся к новым членам коллектива, а также помогают им.
12. Совместные дела увлекают всех.
13. В коллективе присутствует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту.

Вывод: явных отклонений в показателях не выявлено. Оценить его можно на уровне выше среднего.

Педагогический коллектив активен, для него свойственно уважение к мнению других, а также доброжелательные взаимоотношения.

Наибольшим индексом выражены свойства (4, 6, 7, 12, 13).

Стоит продолжить уделять внимание совместным мероприятиям, которые особо ценят члены коллектива.

В ходе констатирующего эксперимента нами было проведено анкетирование педагогов. Мы отмечаем, что М.М.Поташник уделяет немалое внимание методу анкетирования, так как он требует небольших затрат времени на получение информации от широкого круга лиц. От ошибочных выводов предохраняет сопоставление итогов анкетирования с результатами, полученными другими методами, у нас это- наблюдение. Итак, мы использовали методику В.И.Андреева «Оценка уровня творческого потенциала». Данная методика позволила выявить уровень творческого потенциала:

Высокий уровень – 1 чел

Выше среднего – 7 чел

Чуть выше среднего – 4 чел

Средний уровень – 2 чел

Чуть ниже среднего – 1 чел

Мы также использовали и метод наблюдения. Так, специальные исследования и передовой опыт управления говорят, что наблюдение является самым достоверным методом. Мы наблюдаем, при вполне благоприятном климате в коллективе, у педагогов проявляется страх в работе и неуверенность, боязнь быть неоцененным, нежелание «прыгать выше и дальше».

Таким образом, в первой части экспериментальной работы нами было проведено исследование по изучению уровня творческого потенциала педагогов дошкольной образовательной организации и был проведен анализ психологического климата педагогического коллектива, чтобы узнать готовы ли коллектив педагогов к апробации модели.

2.2. Методическая работа по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения

Результаты констатирующего эксперимента послужили нам отправной точкой для планирования и проведения второго и третьего этапа исследования.

Целями данных этапов исследования являлись разработка направлений методической работы по развитию творческого потенциала педагогов в ДОО, а также экспериментальная проверка эффективности реализации системы методической работы по развитию творческого потенциала педагогов в ДОО.

В итоге, на основе полученных в ходе констатирующего эксперимента выводов, в соответствии с методологией системного подхода и программно-целевым принципом, была разработана система методической работы по развитию творческого потенциала педагогов.

Разработанная нами модель организации методической работы по развитию творческого потенциала педагогов представляет собой организационно-управленческий проект, который направлен на практическое использование.

Методическая работа занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности.

Все её формы нацелены на повышение квалификации и мастерства педагогов, развитие их творческого потенциала. Однако, такие факторы как бессистемность методических мероприятий, отсутствие обоснованного планирования, ограниченность и традиционность используемых форм, снижают уровень педагогического мастерства педагогов, не дают им возможность проявить себя.

Нами были разработаны направления методической работы по развитию творческого потенциала педагогов. Составлен план мероприятий с педагогами на 2016-17 учебный год, который бы способствовал развитию творческого потенциала. План мероприятий представлен в таблице 2.

Мы старались выбрать наиболее продуктивные формы для развития творческого потенциала педагогов. Педагогам предлагались задания, которые позволяют каждому развивать педагогическое мышление, коммуникабельность, организаторские и творческие способности, создавать в коллективе обстановку творческого поиска, развивают у педагогов и специалистов ДОО творческий потенциал.

Некоторые мероприятия проводились только для молодых педагогов или только для педагогов-наставников, так как нужен индивидуальный подход в данном направлении.

Молодые специалисты испытывают трудность в работе, так как это люди, поступившие недавно на работу. При этом они имеют такие же обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с опытом работы. Так, начинающий педагог опасается критики со стороны опытных коллег, администрации, испытывает волнение. И как итог ситуативная тревожность вполне может перейти в конкретную устойчивую личную черту, страх и неудовлетворенность своей деятельностью становится привычным состоянием. О каком же творческом потенциале может идти здесь речь? Ведь такой педагог не способен на творчество. И чтобы не происходило такое, начинающим педагогам необходимо целенаправленно помогать. Для достижения поставленной цели в данном случае подходит традиционный подход: молодой педагог имеет своего наставника. При этом суть наставничества состоит в том, что оно носит неофициальный характер. Наставники задают молодому педагогу образец деятельности, советуют, критикуют и помогают. Идеальная форма наставничества должна быть в

форме сотрудничества. Так А.С.Макаренко важное значение придавал творчески работающему слаженному педагогическому коллективу, выделяя, что в таком коллективе даже молодой неопытный педагог может добиться многого, а если педагоги не объединены в сплоченный творческий коллектив, то и даже самый опытный и творческий педагог не достигает высоких результатов в работе с детьми.

Таблица 2.

План мероприятий с педагогами на 2016-17 учебный год

Месяц	Для всех педагогов	Для наставников	Для молодых педагогов
Сентябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Педагогический совет «Приоритетные направления работы ДОО на 2016-2017 уч.г.» • Мастер-класс «Художественно-эстетическое развитие дошкольников посредством кружковой работы» 	<ul style="list-style-type: none"> • Семинар для педагогов-наставников «Формы и методы обучения молодых педагогов в процессе их инновационной деятельности» 	<ul style="list-style-type: none"> • Деловая игра для молодых педагогов «Как вы относитесь к своей профессии?»
Октябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Тренинг «Поверь в себя!» • День открытых дверей 	<ul style="list-style-type: none"> • Деловая игра «Педагогическое творчество» 	
Ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • «Конкурс 5 жемчужин» • Педагогический совет «Организация работы по овладению детьми системы знаний о трудовой деятельности» 		<ul style="list-style-type: none"> • Школа молодого педагога «Коммуникативная компетентность педагогов ДОО как один из критериев профессионального

			мастерства в работе с родителями воспитанников»
Декабрь	<ul style="list-style-type: none"> • Семинар-практикум по организации профессиональной деятельности воспитателя • Педагогический совет «Взаимодействие специалистов ДОО как одно из условий качества образования» 	<ul style="list-style-type: none"> • Деловая игра «Опыт+молодость =успех» 	
Январь	<ul style="list-style-type: none"> • «Неделя признания педагогов» • Консультация «Самообразование педагогов ДОО» • Педагогический совет-деловая игра «Приобщение дошкольников к русской народной культуре» 		<ul style="list-style-type: none"> • Школа молодого педагога «Как воспитать патриота»
Февраль	<ul style="list-style-type: none"> • Практикум «Технологии рефлексивного мониторинга» • Смотр-конкурс «Мы в профессии играем» • Мастер-класс «Изготовление славянских кукол- 	<ul style="list-style-type: none"> • Деловая игра «Профессиональная компетентность воспитателя ДОО» 	

	оберегов»		
Март	<ul style="list-style-type: none"> • Семинар-практикум «Программа саморазвития педагога» • Семинар-практикум по организации самообразования педагога 		<ul style="list-style-type: none"> • Школа молодого педагога «Современные формы работы с родителями»
Апрель	<ul style="list-style-type: none"> • Совместная работа по благоустройству территории детского сада • Творческий марафон на звание «Педагог года в ДОО» 		<ul style="list-style-type: none"> • Школа молодого педагога «Культура речи как одна из составляющих имиджа педагога»
Май	<ul style="list-style-type: none"> • Консультация «Профессиональная успешность педагога ДОО» • Семинар «Педагогическая копилка» (выступления педагогов по теме самообразования) • Педагогический совет «Реализация основных задач работы ДОО за 2016-2017 уч.г.» 		<ul style="list-style-type: none"> • Заседание творческой группы «Организация каникул»

- Еженедельные персональные выставки педагогов «Мое хобби (увлечение)», «Моя коллекция».

- Показ занятий педагогами своим коллегам в дошкольном образовательном учреждении.
- Каждая группа проводит 1 раз в год (а если есть желание у педагогов, то и более одного раза) развлечение на весь детский сад или на отдельные возрастные категории детей в детском саду. При этом помощь и сотрудничество других педагогов только приветствуется.

План разработан с учетом годовых задач:

1. Патриотическое воспитание дошкольников путем формирования представлений о труде взрослых в родном городе.
2. Реализация коррекционно-образовательного процесса на основе взаимодействия специалистов образовательного учреждения.

Планы конспектов мероприятий с педагогами по развитию творческого потенциала представлены в приложение 2.

2.3. Анализ эффективности реализации системы методической работы по развитию творческого потенциала педагогов

дошкольного образовательного учреждения

Инструментарием для оценки экспериментальной работы явились анкеты, предложенные педагогам на этапе констатирующего эксперимента, а также наблюдений практической деятельности педагогов. (Приложение 3)

В течение учебного года в работе с педагогами использовались следующие формы методической работы: педагогический совет, семинар, деловая игра, тренинг, конкурс, консультация, практикум, семинар-практикум, творческий марафон, мастер-класс, открытый показ работы педагога, творческие микрогруппы, тематические выставки, смотр-конкурс. Самыми эффективными на наш взгляд считаем формы: деловая игра, мастер-класс, тренинг, семинар-практикум. Эти новые формы стоит использовать вместе со «старыми» формами – консультация, педагогический совет. Также регулярно следует обращать внимание на состояние педагогов, их запросы, потребности.

Для развития творческого потенциала педагогов на мероприятиях необходимо обращать их к своим эмоциональным состояниям, осуществляя целенаправленное преобразование стоящих перед ним интеллектуальных проблем в эмоциональные. Такой принцип перехода когнитивного содержания в эмоциональное содержание представляет основной принцип развития творческого потенциала.

Механизм развития творческого потенциала через эмоции универсален. Так, когда работаешь с детьми, важно задеть их эмоции, чтобы материал лучше усвоился, так и со взрослыми, в данном случае, педагогами. На мероприятиях по развитию творческого потенциала педагогов старались

задеть эмоции сотрудников, например, через иллюстрации. Так, в конце мероприятия «Профессиональная успешность», которое было проведено в мае, сразу после праздников, нами были представлены на слайдах изображения животных, которые не «сидят сложа руки», а борются за что-либо, работают, трудятся и изображения других животных, которые испытывают страх и неуверенность. Нам было важно стимулировать педагогов, мотивировать их к деятельности, так чтобы они захотели сами развивать свой творческий потенциал. Использовали разные способы и методы активизации педагогов на мероприятиях. Творческий потенциал по своей сути – это есть предпосылка профессиональной компетентности.

Проведенная опытно-экспериментальная работа показала, что реализация форм работы с педагогами является эффективной по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения при условии ее осуществления по алгоритму на основе управленческого цикла.

Алгоритм подготовки и проведения занятий в системе методической деятельности, системе повышения квалификации и уровня профессиональной компетенции педагогов выглядит следующим образом:

1. Выявление потребностей педагогов в получении конкретных профессиональных знаний и освоении способов деятельности на основе анализа имеющихся и предполагаемых потребностей педагогов, нормативно-правовой базы, образовательных учреждений (анализ документации, беседа, анкетирование, наблюдение).
2. Получение и анализ информации об образовательных возможностях и условиях для проведения занятия (учет кадрового состава, интеллектуальных, социокультурных, материально-технических ресурсов, опыта образовательных учреждений) (наблюдение, собеседование, анализ документации).

3. Постановка конкретной, достижимой, практически значимой, диагностируемой цели для обеспечения конечного результата, направленного на освоение новых для обучаемых профессиональных знаний, образовательных технологий и методик.
4. Постановка задач по реализации цели на всех этапах занятия, по каждому направлению (с выделением педагогических, методических, управленческих знаний и способов деятельности).
5. Определение способов мотивации (интерес- главный мотив).
6. Прогнозирование результатов занятия (в конце занятия педагоги должны знать..., уметь..., иметь представление о...).
7. Определение объема содержания образования на каждом этапе занятия.
8. Организация правового, кадрового, материально-технического, методического, информационного, дидактического, контрольно-измерительного обеспечения занятия.
9. Составление плана проведения занятия (постановка цели, способы мотивации участников; знакомство с планом реализации цели, критериями достижения; виды деятельности по реализации цели, подведение итогов, рефлексия).
10. Определение организационной структуры проведения занятия (оптимально-матричная), выбор образовательных технологий и методик, обеспечивающих работу на поисковом уровне.
11. Определение методики диагностики и критериев достижения цели.
12. Определение способов обратной связи на протяжении всего образовательного процесса.
13. Определение возможностей корректировки содержания и структуры занятия на всех его этапах.
14. Реализация плана подготовки и проведения занятия.
15. Экспертная и рефлексивная оценки результативности занятия.

16. Организация последствия (мониторинг).

В конце учебного года мы решили измерить уровень творческого потенциала. Также как и в начале эксперимента использовали методику В.И.Андреева «Оценка уровня творческого потенциала».

Итак, итогом внедрения в практическую деятельность ДОО системы методической работы по развитию творческого потенциала педагогов стали следующие результаты.

Результаты контрольного эксперимента:

Высокий уровень – 6 чел

Выше среднего – 3 чел

Чуть выше среднего – 4 чел

Средний уровень – 1 чел

Чуть ниже среднего – 1 чел

Наглядно это представлено на диаграмме.

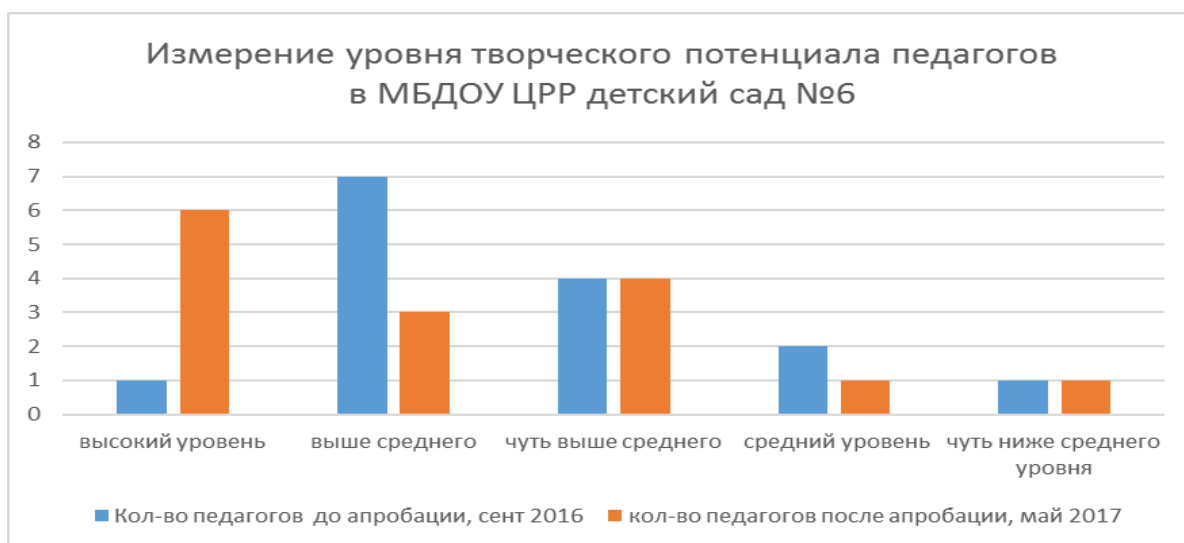


Рис. 5 Измерение уровня творческого потенциала педагогов в МБДОУ ЦРР детский сад

На основании заполненных педагогами анкет и собственных наблюдений, нами были сделаны следующие выводы.

Уровень творческого потенциала у педагогов изменился в лучшую сторону. К концу учебного года уровень творческого потенциала у педагогов, принимавших участие в исследовании, значительно вырос. Единственно только у одного человека остался на том же уровне («чуть ниже среднего»). Но выводы по анкетам – это всего лишь то, как оценили себя сами педагоги с позиции собственных субъектных ощущений.

Проведенная система методической работы способствовала формированию умений анализировать конкретные педагогические ситуации. У педагогов наметилась тенденция оценивать причины возникновения тех или иных педагогических явлений. Проведенные мероприятия позволили констатировать факт более продуктивного взаимодействия педагогов с детьми, педагогов с коллегами, что проявлялось в уменьшении количества конфликтов между участниками взаимодействия.

На основании проведенного контрольного эксперимента было выявлено более конструктивное построение педагогами собственной деятельности в процессе осуществления воспитательно-образовательного процесса.

Также мы отметим, что педагоги с большим энтузиазмом, желанием проводят совместные мероприятия, развлечения, проявляя при этом свои творческие способности. Так, например, интересны были развлечения для детей «Дорожные приключения Буратино», «День индейца» и другие. В развлечении «День индейца» участвовали все педагоги, дети и даже родители воспитанников, которые дома изготавливали яркие, удивительные и незабываемые костюмы для своих детей. Также подметим, что при изготовлении пособий, дидактических игр, участии в смотр-конкурсах, педагоги прибегали к творчеству, фантазии и полету мыслей.

Педагоги принимали участие в еженедельных персональных выставках педагогов «Мое хобби (увлечение)», «Моя коллекция». На выставках были представлены коллекции украшений из камней, коллекции кошек, лягушек, сов, ежей, тестопластика, вязание, вышивка и многое другое, чем интересуются педагоги вне работы. Такие выставки помогают педагогам раскрыться, показать и проявить себя в коллективе, а это в свою очередь крайне важно для раскрытия их творческого потенциала в профессиональной деятельности.

Воспитатели, по результату методической работы, начали более продуктивно ставить цели, мы можем констатировать сдвиги и в этом направлении. Целенаправленная методическая работа, помощь молодым педагогам от наставников, совместные творческие союзы дали положительный результат. Молодые педагоги не покинули рабочие места (а ведь такое часто происходит в первые годы деятельности), а с появившейся уверенностью, благодаря поддержке коллег, проявляли свой творческий потенциал в профессиональной деятельности.

Работа, а именно, мероприятия, направленные на развитие творческого потенциала педагогов, были проведены не зря. Педагоги к тому же стали организовывать нетрадиционные мероприятия для родителей своих воспитанников. Были организованы мастер-классы, открытые показы, совместные досуги, выставки, экскурсии совместные, семейные стенгазеты и другое. Включали родителей в совместные проекты с детьми.

Кроме того были организованы и проекты чисто педагогические, где педагоги работали над реальной педагогической проблемой, тем самым повышали свой уровень и расширяли свой кругозор. В них «проснулось» желание больше и эффективнее работать. Они загорелись желанием создавать что-то новое в одиночку. А кто-то из педагогов воплощал идеи с коллегами, так называемое сотворчество, рассмотренное нами в первой

главе. Подтверждением тому явились многочисленные яркие интересные творческие проекты педагогов с детьми, участие детей и педагогов в городских и всероссийских творческих конкурсах.

Воспитатели перестали испытывать страх при выступлениях и стали выступать на педагогических советах, то есть стали распространять свой опыт. К тому же педагоги занимались распространением своего опыта и на просторах сети Интернет, публикуя свои интересные методические разработки. В результате повышения творческого потенциала педагогов уровень образованности у детей повысился и удовлетворенность заказчиков, то есть родителей или же законных представителей воспитанников также изменилась в лучшую сторону.

Педагогам МБДОУ ЦРР детский сад №6 даны следующие рекомендации по развитию творческого потенциала:

1. Постоянно расширять свою эрудицию, развивать профессиональную культуру и мастерство.
2. Пристальное внимание отвести творческой самореализации и стремиться к профессиональному самосовершенствованию.
3. Стараться разрешать проблемные ситуации нетрадиционным способом.

Таким образом, проведение контрольного эксперимента позволило выявить качественные изменения у педагогов.

Выводы по второй главе

В результате выполненного экспериментального исследования проблемы развития творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения были решены следующие задачи:

1. Изучен уровень творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.
2. Разработана система методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.
3. Экспериментально апробирована система методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.
4. Проанализированы полученные результаты после апробации модели.

Содержание обозначенных задач обусловили выбор методов исследования, способных обеспечить научно-практическую эффективность и достоверность экспериментальной работы. Нами были использованы следующие методы: наблюдение за организацией педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении, на основании которого проводился анализ; анкетирование; метод математической статистики при сопоставлении результатов.

Таким образом, проведенная экспериментальная работа подтвердила выдвинутую нами гипотезу, согласно которой развитие творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения будет осуществляться более эффективно при обязательной реализации организационно-педагогических условий:

- Целенаправленное изучение профессиональных качеств, личностных особенностей с целью определения путей развития творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения;

- Организация целенаправленной методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения;
- Анализ эффективности реализации системы методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения в целях ее дальнейшего совершенствования.

Наше исследование подтвердило мысль о том, что создание организационно-педагогических условий методической работы влияет на развитие творческого потенциала педагогов, а соответственно, и на эффективность методической работы.

Важнейшее направление при развитии творческого потенциала педагогов - обеспечение условий для их саморазвития. Это направление является одним из приоритетных для сбалансированного развития субъектов педагогической деятельности.

Творчески организованная методическая работа обеспечит профессиональный рост педагогов, нацелит их на использование своих знаний в конкретных ситуациях и поможет им провести самоанализ деятельности, повысит интерес, вызовет высокую активность, будет способствовать совершенствованию умений в разрешения реальных педагогических проблем.

Заключение

Выделение проблемы организации методической работы по развитию творческого потенциала педагогов обусловлено ее актуальностью в современном состоянии дошкольного образования.

Процесс обновления содержания образования требует соответствующего уровня педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Исследования по развитию творческого потенциала педагогов обусловлены необходимостью разрешения существующего противоречия между необходимостью развития системы образования в дошкольном образовательном учреждении и недостаточным уровнем квалификации педагогов.

В проведенном нами исследовании были получены следующие результаты:

Анализ исследований, теоретических положений и методических рекомендаций ряда ученых (Н.В.Кухарев, Н.Ф.Вишнякова, В.И.Загвязинский, В.А.Кан-Калик, В.И.Андреев, В.А.Никандров, М.М.Поташник, В.Г.Рындак, Г.М.Коджаспирова и др.) подтвердил актуальность исследуемой проблемы.

1. Теоретически обоснованы организационно-педагогические условия, эффективно влияющие на развитие творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.
2. Разработана система методической работы по развитию творческого потенциала педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Проблема исследования заключалась в обосновании и экспериментальной проверке организационно-педагогических условий,

эффективно влияющих на развитие творческого потенциала педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

И мы считаем, что цель в большей части достигнута. В ходе исследования нами были решены следующие задачи:

1. Изучено состояние проблемы развития творческого потенциала в психолого-педагогической и методической литературе.
2. Уточнено содержание понятия «методическая работа».
3. Теоретически обоснованы организационно-педагогические условия, эффективно влияющие на развитие творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.
4. Апробированы организационно-педагогические условия развития творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.
5. Даны рекомендации педагогам по развитию творческого потенциала педагогов.

Эффективность развития творческого потенциала возрастает при реализации следующих организационно-педагогических условий:

- Целенаправленное изучение профессиональных качеств, личностных особенностей с целью определения путей развития творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения;
- Организация целенаправленной методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения;
- Анализ эффективности реализации системы методической работы по развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения в целях ее дальнейшего совершенствования.

Таким образом, результаты, полученные нами в ходе исследования, подтверждают выдвинутую нами гипотезу и позволяют сделать следующие выводы:

1. Анализ состояния проблемы в психолого-педагогической, управленческой литературе свидетельствуют об актуальности проблемы развития творческого потенциала педагогов в современных условиях развития системы образования.
2. Обоснованы и апробированы организационно-педагогические условия развития творческого потенциала педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Но следует также отметить, что выполненная работа не исчерпывает всех проблем развития творческого потенциала педагогов в дошкольном образовательном учреждении. Так дальнейшие исследования по проблеме могут быть связаны с изучением творческого потенциала педагогов в инновационном дошкольном образовательном учреждении.

Библиографический список

1. Алексеев, Н.Г. Проектирование условий развития рефлексивного мышления: дис. в виде науч. докл. .. д-ра психол. Наук – М., 2002. – 41 с.
2. Андреев, В.И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития / В.И. Андреев. – 3-е изд. – Казань: Центр инновационных технологий, 2012. – 608с.
3. Андреев, В.И. Педагогика творческого саморазвития/ В.И. Андреев. – Казань: изд-во Казанского университета, 1998, 317с.
4. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации. 2-е изд., испр. и дополн. – М.: ТЦ Сфера, 2016. 128 с. (Управление детским садом)
5. Белая, К.Ю. Педагогический совет и деловые игры в ДОО. – М.: ТЦ Сфера, 2017. – 128с. (Управление детским садом)
6. Битиянова, М.Р. Культура самосовершенствования преподавателя: учеб. пособие/ М.Р. Битиянова М.: МПА, 1994. – 48с.
7. Виноградова, Н. А. Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении: учебник / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 219 с.
8. Гребенкина, Л.К. Жокина Н.А. Педагогическая импровизация как компонент творческой деятельности// Проблема формирования творческой личности педагога в условиях непрерывного педагогического образования: тез. Рос науч. – метод. Конф./ под ред. Л.К. Гребенкиной, Н.В. Мартишиной. – Рязань, 2005. – с 12-16
9. Громкова, М.Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности/ М.Т.Громкова. М.: ЮНИТИ, 2003. – 415с.
10. Дьяконов, Г.В. Психология педагогического общения [Текст] / Г.В. Дьяконов. – Кировоград, 1992. – С.47

11. Жокина, Н.А. Педагогические основы сотрудничества взрослых и подростков в детских общественных самодеятельных объединениях: автореф. дис.... канд. пед.наук. – Киров, 1996. – 21 с., с 13
12. Загвязинский, В.И. Педагогическое творчество учителя. – М.: Педагогика, 1987. – 160 с., с 15-16
13. Зиверт, Х. Тестирование личности/ пер. с нем. – М.: Интерэксперт, 1997. – 198с., ил.
14. Иванов, И.П. Воспитывать коллективистов// Педагогический поиск/ сост. И.Н. Баженова. - М.: Педагогика, 1987. – с 363-440., с421
15. Ильинский, И. А. Образовательная революция. - М.: Изд-во Моск. Гуманитар. – соц.акад., 2002. - 592 с., с 234
16. Каменская, Е.Н. Педагогика. Конспект лекций: пособие для подготовки к экзаменам для студентов всех форм обучения / Е.Н. Каменская. – 6-е изд., – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 192 с.
17. Кан-Калик, В.А. Педагогическое творчество./ В.А.Кан-Калик, Н.Д.Никандров. – М.: Педагогика, 1990. – 242с.
18. Кан-Калик, В.А. Никандров Н.Д. Педагогическое творчество. – М.: Педагогика, 1990. – 144 с., с7
19. Коджаспирова, Г.М. Культура профессионального самообразования педагога: Пособие/ Под ред. Ю.М.Забродина. М., 1994.
20. Кухарев, Н.В., Решетько, В.С. Диагностика педагогического мастерства и педагогического творчества (опыт, критерии, измерения, прогнозирование) в 3 ч. – Минск: Адукацыя и выхаванне, 1996. – Ч.2. – 95 с.
21. Коротаева, Е.В. Психологические основы педагогического взаимодействия. - М.: Профит Стайл, 2007. – 227с., с 43
22. Леонтьев, А.Н. Биологическое и социальное в психике человека// Вопросы философии. – 1960. - №6. – с. 23-38, с 35-36

23. Леонтьев, А.Н. Природа и формирование психических свойств и процессов человека// Вопросы психологии. - 1995. - №1. – с. 29-35, с 35
24. Лук, А.Н. Психология творчества. - М.: Наука, 1978. – 127 с.
25. Львова, Л.Т. Организация работы по самообразованию педагогов ДООУ/ Л.Т. Львова // Справочник старшего воспитателя. – 2008. - № 11. – С. 10-18.
26. Майер, А.А. Профессиональные деформации педагога дошкольного образования: от профилактики к саморазвитию. – М.: ТЦ Сфера, 2015. – 128с.
27. Майер, А.А., Богославец Л.Г. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДООУ. Методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2012. – 128с.
28. Максимова, С.В. Творчество. Созидание или деструкция? [Электронный ресурс]/ Максимова С.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Академический Проект, 2005.— 443 с.
29. Мандель, Б. Р. Технологии педагогического мастерства / Б.Р. Мандель. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 211 с.
30. Мартишина, Н.В. Становление творческого потенциала личности педагога: монография. – М.: изд. Дом Рос. Акад. Образования; Моск. Психол. – соц. ин-т, 2006 – 264 с.
31. Меерович, М.И., Шрагина, Л.И. Технология творческого мышления/ практ. Пособие. – Минск: Харвест, 2003. – 431 с.
32. Молчанов, С. Г. Инструментальное обеспечение оценивания методической компетентности педагогов инновационных ДООУ : сб. метод. рек. и инструм. для рук. дошк. образов. учреждений [Текст] / С. Г. Молчанов, Г. В. Яковлева. - Челябинск : Изд-во Марины Волковой, 2005. - 60 с.

33. Молчанов, С. Г. Как исполнить IV раздел нового ФГОС ДО [Текст] / С. Г. Молчанов // Детский сад от А до Я. - 2014. - № 5. - С. 4-21.
34. Молчанов, С. Г. Оценивание и идентификация профессионально-педагогической компетентности [Текст] / С. Г. Молчанов. - В сб.: Дифференциация в непрерывном профессионально-педагогическом образовании. (Под ред. С.Г.Молчанова). - Челябинск, Челябинский гос. ун-т., 1994.
35. Морозов, А.В. Креативная педагогика и психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Морозов А.В., Чернилевский Д.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Академический Проект, 2004.— 560 с.
36. Мудрик, А.В. Учитель: мастерство и вдохновение: книга для старшеклассников / А.В.Мудрик. - М.: Просвещение, 1986. – 160 с.
37. Немов, Р.С. Психология: учеб. для студ.высш пед. Учеб заведений: в 3 кн. – М.: ВЛАДОС, 1997. – Кн.1. – 688с.
38. Немова, Н.В. Управление методической работой в школе [Текст] / Н.В.Немова. – М.: Сентябрь, 1999.
39. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка/ С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. - М.: Азбуковник, 1998. – 944 с., с 678
40. Поташник, М.М. Как развивать педагогическое творчество / М.М.Поташник. - М.: Знание, 1987. – 80 с.
41. Поташник, М.М. Управление качеством образования[Текст] / М. М.Поташник. – М.: Педагогическое общество России, 2006. – 448 с.
42. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) «Об утверждении федерального государственного общеобразовательного стандарта дошкольного образования» от 17 октября 2013 г. №1155 [Текст] // <http://www.rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html>.

43. Путин, В. В. Послание Президента Владимира Путина Федеральному Собранию РФ [Текст] / В. В. Путин // Российская газета. - 2012. - № 287 (5960). - С. 2-4.
44. Раченко, И.П. НОТ учителя: кн. для учителя. – М.: Просвещение, 1989. - 238 с.
45. Ривкин, Е.Ю. Самоаудит как основа управления методической деятельностью / Е.Ю. Ривкин. – Волгоград : Учитель, 2014. – 188с.
46. Рубинштейн, Л.С. Основы общей психологии. - М.: Учпедгиз, 1946. – 704 с., с 642
47. Рындак, В.Г. Творчество: Краткий педагогический словарь. – Оренбург: Издательский центр ОГАУ, 2001. – 290 с., с34
48. Фомин, Ю.А. Психология делового общения. – Мн.: Амалфея, 2003. – 448 с., с 10
49. Симонов, В.М. Педагогика. Краткий курс лекций. - Волгоград: Учитель, 2013. – 84 с.
50. Слостенин, В.А. Педагогика: учеб. пособие для студ. Пед. Учеб. заведений/ В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко. – М.: Школа-Пресс, 2000. – 512 с., с 114-115
51. Слостенин, В.А., Подымова, Л.С. Готовность педагога к инновационной деятельности// Педагогическое образование и наука. – 2006. - №1. – с 32-37, с 32
52. Слостенин, В.А., Подымова, Л.С. Педагогика: инновационная деятельность. - М.: МАГИСТР, 1997. – 224с., с 20-21
53. Слостенин, В.А. Рефлексивная культура и профессионализм учителя// Педагогическое образование и наука. – 2005. - №3 – с.37-42
54. Соколова, В.В. Культура речи и культура общения. – М.: Просвещение, 1995. – 192 с.

55. Сухомлинский, В.А. Мудрая власть коллектива (методика воспитания коллектива)/ пер.с укр. Н. Дангуловой. - М.: Молодая гвардия, 1975. - 239с., с 123
56. Сухомлинский, В.А. Павлышская средняя школа: обобщение опыта учебно-воспитательной работы в сельской средней школе. – М.: Просвещение, 1979. 396 с., с 24
57. Сухомлинский, В.А. Рождение гражданина/ пер.с укр. Н.Дангуловой. – М.: Молодая гвардия, 1979. - 335с., с 315
58. Сухомлинский, В.А. Павлышская средняя школа: обобщение опыта учебно-воспитательной работы в сельской средней школе. – М.: Просвещение, 1979. 396 с., с 385
59. Теплов, Б.М. Проблемы индивидуальных различий. – М., 1961 – 432с., с 10
60. Толстой, Л.Н. Общие замечания для учителя// Пед.соч./ сост. Н.В. Вейкшан (Кудрявая). – М.: Педагогика, 1989. – с.54-70
61. Толстой, Л.Н. Яснополянская школа за ноябрь и декабрь месяцы// Пед.соч./ сост. Н.В. Вейкшан (Кудрявая). – М.: Педагогика, 1989. – с 134-200, с 195
62. Толковый словарь русского языка/ под ред. Д.Н.Ушакова. - М.: Гос. Изд-во иностранных и национальных словарей, 1940. - Т.4. – 1500 с., с.448-449
63. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «Об образовании в Российской Федерации» [Текст] // Официальный интернет-портал правовой информации. - URL: <http://www.pravo.gov.ru>.
64. Федотенко, И.Л. Становление профессиональных ценностных ориентаций будущего учителя в процессе педагогической подготовки в вузе. – Тула: Гриф и К, 1998. – 301с., с 149

65. Харькин, В.Н. Педагогическая импровизация теория и методика. – М. Магистр, 1992. – 159 с.
66. Честных, Ю.Н. Открыть человека: учеб. пособие / Ю.Н.Честных. – М: Просвещение, 1991. – 208 с.
67. Чудновский, В.Э. Становление личности и проблема смысла жизни// Избр.труды. - М.: Изд-во Моск. психол. – соц. ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2006. - 768 с., с 627
68. Шевырев, А.В. Технология творческого решения проблем (эвристический подход), или Книга для тех, кто хочет думать своей головой - Белгород: Крестьянское дело, 1995. – Кн.2. – 208 с., с 113
69. Штайнер, Р. Общее учение о человеке как основа педагогики. 14 лекций. Штуттгарт 1919 г. : учеб. материалы по антропософии и вальдорфской педагогике для слушателей рязанского семинара/ Рязанский пед. центр «Вальдорфская инициатива». – Рязань, 1991. – 133с., с 129-130
70. Якушева, С. Д. Основы педагогического мастерства и профессионального саморазвития: учебное пособие / С.Д. Якушева. - М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 416 с

Приложение

Приложение 1

Список публикаций Грибковой О.И.

1. Грибкова О.И. Развитие творческого потенциала педагогов в ДОУ/ О.И. Грибкова // Актуальные проблемы дошкольного образования: основные тенденции и перспективы развития в контексте современных требований: материалы XIV международной научно-практической конференции, г. Челябинск, - Челябинск: Изд-во Челябинского гос.пед.ун-та., 2016. – С.150-156.
2. Грибкова О.И. Педагог дошкольной образовательной организации и его творческий потенциал/ О.И.Грибкова// Актуальные проблемы дошкольного образования: основные тенденции и перспективы развития в контексте современных требований: материалы XV международной научно-практической конференции, г. Челябинск, - Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро». – 2017. - С. 135-141.
3. Грибкова О.И. Профессиональная успешность педагога в ДОО/ О.И. Грибкова// Инновационный потенциал методической работы в муниципальной системе дошкольного образования: материалы II заочной научно-практической конференции, г. Челябинск, - 2017. - (<http://umckonf.chel-edu.ru/konferencia-ot-24-aprela/materialy-konferencii>).
4. Грибкова О.И. Организация методической работы по развитию творческого потенциала педагогов/ О.И.Грибкова // Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования: опыт, проблемы, перспективы: материалы III Всероссийской научно-практической конференции, г. Челябинск, 27 апреля 2017г. - Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро». – С. 99-103.

5. Грибкова О.И. Патриотическое воспитание детей: инновационные формы работы с семьями воспитанников / О.И.Грибкова // Детский сад от А до Я. – 2017. - №5. – С. 102-107.

Конспекты мероприятий с педагогами

Деловая игра для молодых педагогов «Готовы ли вы к будущей профессии?»

Цель: развитие коммуникативных, организаторских и творческих способностей, которые являются фундаментом профессиональной деятельности педагога.

Целевая аудитория: молодые педагоги, стаж которых не достигает 3-х лет.

Ст. воспитатель: Сегодня, в условиях постоянного изменения социально-экономических, социокультурных преобразований в мире, ускоренного освоения инноваций, выявилась необходимость в педагоге нового типа, способной быстро и легко адаптироваться к меняющемуся социуму. Однако, как показывает образовательная действительность, текучесть кадров среди молодых специалистов высока в первые годы работы. Одной из причин этого является компетентности молодого педагога.

Современная система дошкольного образования большое внимание уделяет именно роли профессиональной компетентности педагогов. Требования к его личности и профессиональной деятельности предполагает высокую мобильность, готовность к творческой самореализации, владение искусством профессионального общения, умение применять педагогические технологии, свободно мыслить и брать на себя ответственность за решение поставленных перед ним задач. От того, насколько легко педагог преодолет период вхождения в профессиональную деятельность, зависит, состоится ли он как профессионал, останется ли в сфере дошкольного образования.

Необходимо отметить, что в каждом образовательном учреждении актуален вопрос о сопровождении педагога в процессе адаптации к профессиональной деятельности, которое может обеспечить непрерывное личностное и профессиональное развитие педагога и позволяет ему сократить период адаптации. Для того чтобы воспитать образованного, предприимчивого ребенка, готового самостоятельно принимать решения, способного к сотрудничеству, нужны профессионально грамотные педагоги.

Итак, в рамках темы предлагаю всем вам принять участие в интеллектуальной игре «Путь к успеху». За правильные ответы участники получают медали с обозначениями «умники» и «умницы». Набравший большее количество медалей становится победителем.

Ход игры

Ст. воспитатель. Вступил в силу ФГОС дошкольного образования, но готовы ли педагоги, специалисты и руководители дошкольных образовательных учреждений работать по-новому? С вопросом «Что делать?» вроде все разобрались: все сотрудники ДОО ознакомились с приказом ФГОС дошкольного образования и обсудили его. А вот вопрос «Как делать?», чтобы осуществить внедрение Стандарта в практику работы дошкольных педагогов, специалистов, руководителей, остается открытым.

Сегодня каждое дошкольное учреждение занялось поиском возможностей выполнить одну из основных задач дошкольного образования по созданию условий для «возможности позитивной социализации ребенка, его всестороннего личностного развития, развития инициативы и творческих способностей на основе сотрудничества со взрослыми и сверстниками и соответствующих дошкольному возрасту видов деятельности».

Задание 1: викторина.

1. Кому принадлежит ведущую роль в воспитании ребенка-дошкольника? (Семье)
2. Назовите законодательные документы, в которых обозначена приоритетная роль семьи в воспитании ребенка. (Конституция РФ, Закон «Об образовании в РФ», Конвенция о правах ребенка, Семейный кодекс, ФГОС.)
3. В чем заключается роль детского сада в воспитании детей? (Помочь, поддержать, направить, дополнить воспитательную деятельность семьи.)
4. В каких областях знаний должен быть компетентен педагог для полноценного общения с родителями? (Медицина, педиатрия, физиология, психология, педагогика, риторика и т.д.)
5. Каким нормативным документам должна соответствовать основная общеобразовательная программа ДОО? (Закону «Об образовании в РФ», ФГОС ДО.)
6. Назовите формы работы с семьей? (Родительские собрания, анкетирование, письменное и устные консультации, беседы, дни открытых дверей, родительская почта, оформление стендов, приглашение на занятие, проведение общих досугов с приглашением родителей.)
7. Назовите основные виды деятельности детей в ДОО в соответствии с ФГОС ДО. (Игровая, коммуникативная, трудовая, двигательная, познавательно-исследовательская, музыкально-художественная, восприятие художественной литературы как особый вид детской деятельности и продуктивная.)
8. Какими принципами и подходами должен руководствоваться воспитатель в своей профессиональной деятельности? (Индивидуальный подход, учет возрастных

особенностей, гуманизм, открытость, деятельностный подход, гендерный подход и т.д.)

9. Назовите пять образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО. (Речевое развитие, познавательное развитие, физическое развитие, социально-коммуникативное развитие, художественно-эстетическое развитие.)

10. Назовите формы работы с детьми. (НОД, совместная в ходе режимных моментов, индивидуальное.)

Задание 2: расшифруйте аббревиатуру.

ДОО – дошкольная образовательная организация;

ДОУ - дошкольное образовательное учреждение;

ФГОС – Федеральный государственный образовательный стандарт;

СанПиН – санитарные правила и нормы;

МБДОУ- муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение;

ООД- основная образовательная деятельность;

ИОС – информационно-образовательная среда;

ВОП – воспитательно-образовательный процесс;

ФЭМП – формирование элементарных математических представлений.

Задание 3: решение педагогических ситуаций.

1. Воспитатель пригласил родителей на собрание, поместив информацию об этом на групповом стенде. Пришли два человека. Воспитатель недоволен. Родительское собрание пришлось перенести. Чем можно объяснить происшедшее? Что предпринять в дальнейшем?

2. Ребенок в отпуске и не посещает детский сад. По возвращению мама обнаруживает, что шкафчик занят другим ребенком. Мама начинает выяснять и предъявляет претензии к воспитателю. Как в данной ситуации вести себя педагогу? Что можно предпринять для того, чтобы избежать конфликта?

3. Во время сборов на прогулку один из воспитанников вдруг вынул из кармана пальто записку, адресованную воспитателю группы, с просьбой матери не закаливать ее ребенка после дневного сна. Причина не указывалась. Вы выполнили бы просьбу родителя? Какими будут ваши действия в дальнейшем?

Задание 4: «крокодил».

Правила: изобразить мимикой и жестами то, что написано на карточке.

- Проспал на работу;
- «на ковре у заведующей»;
- Укладывает детей спать, а дети не слушаются;
- Неожиданно во время прогулки пошел сильный дождь;
- Во время прогулки вы заметили на участке злую собаку;
- Вы уговариваете ребенка покушать;
- Вы переходите дорогу с воспитанниками;
- В детском саду сработала пожарная тревога;
- Конец рабочего дня, за ребенком никто не приходит;
- Вы узнали, что вам существенно повысили зарплату.

Задание 5: составить ромашку на тему «Современный педагог ДОО – какой он?»

Подсчет результатов, объявление победителей, призеров.

Ст. воспитатель. Послушайте притчу: «Жил мудрец, который все знал. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: «Скажи мудрец, какая бабочка у меня в руках: мертвая или живая?» А сам думает: «Скажет живая» - я ее умертвляю, скажет «мертвая» - выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках».

Эту притчу рассказала вам всем не случайно. Ведь все действительно в наших руках. Самое главное не бойтесь творить, искать что-то новое, познавать неизвестное. Спасибо за участие. Всего доброго!

Упражнения для снятия напряжения и усталости

— Если вы думаете, что самым богатым ресурсом для обучения взрослых является опыт, похлопайте в ладоши.

— Если вы полагаете, что для взрослых более важна практическая информация, чем теоретическая, потопайте.

— Если вы считаете, что взрослые обучаются также, как и дети, кивните.

— Если вы думаете, что желание взрослых учиться зависит от их потребностей и интересов, помашите рукой.

— Если вы полагаете, что при обучении эмоции не столь важны, закройте глаза.

— Если вам нравится обучаться и быть учеником, улыбнитесь.

Деловая игра «Опыт+молодость+успех»

Цель: развитие коммуникативных способностей, развитие творческого потенциала педагогов.

Уважаемые коллеги! Предлагаю вам ответить на несколько вопросов. На каждый ответ дается три минуты.

Найди ответ

Распределите по степени значимости для молодого педагога области профессиональной деятельности педагога-наставника:

- Организация НОД;
- Знание методик и технологий;
- Психология общения;
- Организация работы с родителями;
- Работа над своими личностными качествами;
- Взаимодействие с администрацией и коллегами.

Работа с проблемной таблицей.

Вам предлагается взглянуть на молодого специалиста глазами коллег, родителей и воспитанников. Выделите его положительные и отрицательные профессиональные качества с точки зрения всех трех групп.

Молодой педагог глазами коллег		Молодой педагог глазами родителей		Молодой педагог глазами родителей	
Положительные качества	Отрицательные качества	Положительные качества	Отрицательные качества	Положительные качества	Отрицательные качества

Что необходимо сделать, чтобы молодой педагог овладел всеми недостающими ему качествами?

- Поддержка администрации: эффективные условия сотрудничества молодых педагогов и педагогов-наставников.
- Организация «школы молодого педагога».
- Индивидуальное консультирование.

— Допустимая оценка педагогической деятельности молодого специалиста.

— Поддержка в самообразовании.

— Психологическая поддержка.

Решение педагогических ситуаций.

1. Администрация выбрала для молодого педагога наставника, который не нравится тому своими личными качествами и внешним видом. Что посоветуете молодому педагогу?
2. Педагог-наставник составил расширенный план работы с молодым специалистом, но тот считает, что в этом не нуждается, отговаривается нехваткой времени для общения. Что посоветуете наставнику?

Выскажите свое личное мнение.

1. Что, на ваш взгляд, является отличительной чертой наставника?
2. Как вы считаете, ваш личный рейтинг в детском саду благодаря наставничеству?
3. Научились ли вы чему-то у молодых коллег?
 - Да.
 - Нет.
 - Возможно.
4. Согласны ли вы с высказыванием: «Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять подопечного, делаясь с ним энтузиазмом по отношению к своей работе»?

Таким образом, наиболее ощутимыми результатами наставничества могут быть:

- Во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам;
- Во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике;
- В-третьих, формирование в образовательном учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития творческого потенциала, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

И к тому же, одним из основных факторов успеха является парадигма, основанная на философии «Я выиграл-ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и в конечном итоге успех всего педагогического коллектива.

Консультируя, наставник:

Думает вслух	Не просто предлагает решение проблем, а аргументирует их выбор, знакомит с ходом своих рассуждений и информирует о причинах, повлиявших на окончательное решение
Предлагает варианты	Поддерживает способность начинающего педагога к принятию решений, предлагает варианты возможных решений и обсуждает каждый из них
Создает банк идей	На них может ссылаться начинающий воспитатель
Проводит мастер-класс	Обсуждает эффективные методы проведения образцовых ООД и заранее обсуждает те аспекты деятельности, на

	которых начинающий педагог должен акцентировать свое внимание во время наблюдения
Анализирует ведение ООД	Обсуждает с начинающим педагогом отдельные аспекты ведения ООД в деталях благодаря возможностям видео запечатлеть процесс
Ссылается на текущие исследования	Информирует начинающего педагога о профессиональных книгах и журналах, цитирует информацию о профессиональном развитии и современных моделях непрерывного образования, помогает в выборе возможностей для дальнейшего профессионального развития

В качестве партнера наставник:

Совместно планирует/преподает	Работает вместе с начинающим педагогом при планировании ООД или части темы ООД и укрепляет сотрудничество в процессе совместной деятельности
Выступает партнером в обучении	Совместно с начинающим педагогом изучает новые способы инструктажа, статьи и книги на профессиональные темы с целью последующего использования изученного опыта в деятельности
Разрабатывает проекты исследовательской деятельности	Углубляет партнерские отношения в процессе обучения, развивает и создает более формальный проект исследовательских действий, поощряет дух экспериментирования
Исследует возможности кейс-метода в обучении	Использует кейс-метод в качестве контекста для диалога по проблемам профессиональной деятельности, накапливает значимый опыт обучения как для наставника, так и для начинающего педагога

В качестве коуча наставник поддерживает рассуждения начинающего педагога о принятии им решений и достижений целей:

Не принимает	Поддерживает эффективную практику
--------------	-----------------------------------

решения за начинающего педагога	коучинга, гарантирует, что принятие решений остается только за начинающим педагогом по мере того, как он планирует, рефлексировать, решает проблемы и делает выбор
Осведомляется	Спрашивает начинающего педагога об успехах, заботах и проблемах, которые он и или она хочет обсудить, используя открытые вопросы, сформулированные для того, чтобы поощрять его рассуждения и выбор собственных стратегий
Рефлексирует по поводу целей	Вовлекает начинающего педагога в разговоры о его интересах в обучении и целях, балансируя поддержку и вызов, указывающие на успехи, и предлагая новые области для изучения

Семинар для педагогов-наставников

«Формы и методы обучения молодых педагогов в процессе их инновационной деятельности»

Цель: развитие коммуникативных, организаторских и творческих способностей, развитие творческого потенциала педагогов.

Наставник (консультант, партнер, коуч, фасилитатор) - это новая роль квалифицированного педагога, обладающего опытом работы, готового делиться своими знаниями, взглядами, идеями с менее опытными молодыми коллегами в обстановке взаимного доверия.

При определении уровня профессиональной компетентности молодых специалистов по трем компонентам – профессионально-ценностные ориентации, психолого-педагогические знания, методические умения – выявлено следующее:

- Во-первых, молодые специалисты имеют недостаточно полные представления в области педагогики и психологии, методик образования, не уверены в их содержательности;
- Во-вторых; они стремятся к созданию условий для эффективной организации педагогического процесса и разнообразных форм взаимодействия с его участниками, но не всегда достигают оптимальных результатов и не могут определить причины успехов и неудач своей деятельности. Ориентированы на подражание авторитетными коллегам, так как осознают дефицит профессиональных знаний и мастерства;
- В-третьих, молодые педагоги не относятся к своей профессиональной деятельности как к призванию и недостаточно осознают ответственность за результаты своей педагогической деятельности. Потребность в достижении своего профессионального успеха выражено слабо. Не всегда объективна оценка своих профессиональных действий, успехов и неудач.

Если молодого специалиста в такой ситуации просто отпустить в «свободное плавание», то после первых недель подъема неминуемо начнутся конфликты: молодой воспитатель может почувствовать себя просто брошенным. Также у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности – и профессиональной, и личностной; тревожность, которая из ситуативной может превратиться в постоянную, стать чертой характера, в таком случае бессмысленно говорить о каком-то творческом потенциале, его развитии.

Таким образом, возникает противоречие между уровнем методической подготовки молодого специалиста к работе в детском саду, его желанием работать и социальным запросом современного общества, согласно которому в дошкольном образовательном учреждении должен работать не

просто воспитатель, а креативный организатор образовательной среды, педагог, способный не только воспитывать и развивать ребенка, но увидеть и раскрыть в нем личность.

В детском саду работают и мастера педагогического труда, и молодые начинающие педагоги. В этой связи возникает объективная потребность организации в учреждении разноуровневой, дифференцированной методической работы с учетом специфики базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей педагога, наличия у него практического опыта работы с детьми.

Прохождение этапа профессионального становления для каждого молодого педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрация дошкольного учреждения к каждому старается подходить дифференцированно.

Согласно существующей в ДОО традиции, воспитатели групп подбираются по принципу компетентной профессиональной поддержки, позволяющей создавать тандемы из опытных и начинающих педагогов. Новые педагоги приходят с новыми идеями, а старые со своим опытом помогают начинающим.

В детском саду разработан и реализуется план проведения «школы молодого педагога», целью которой является создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность. Заседания проходят 1 раз в месяц.

Для того чтобы профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду прошла успешно, она осуществляется в непрерывной связи с процессом личностного развития. Крайне важно выявить и поддержать сильные стороны молодого педагога.

При этом похвала должна соответствовать достижению и быть основой для расширения круга обязанностей. Активная деятельность педагогов отмечается администрацией ДОО при распределении стимулирующего фонда оплаты труда. Педагоги принимают участие в творческих и педагогических конкурсах разного уровня, являются членами временных творческих коллективов, проявляют свои таланты и способности в массовых мероприятиях, организованных для родителей и детей (всевозможные праздники, развлечения, мастер-классы).

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствуют требованиям и помогают педагогу реализовать совой творческий потенциал.

Первые годы работы молодого специалиста многое определяют в его профессиональной и человеческой судьбе. Путь к самовоспитанию и самоопределению каждый должен найти сам, а хороший наставник в этом обязательно поможет.

Необходимы следующие шаги для поддержки молодых педагогов.

Инновационная поддержка молодых педагогов

- Трансляция продуктов инновационной деятельности (презентация личного опыта молодых педагогов: выступления, презентации, публикации; участие в работе семинаров, конкурсов, в открытых мероприятиях различного уровня).
- Тьюторская поддержка педагога (сопровождение, координация, анализ деятельности молодых педагогов по созданию инновационных продуктов, вовлечение их в инновационную деятельность, стимулирование, проявление творчества в конструировании образовательного процесса).

- Обучение педагогов методам и способам инновационного опыта (участие в проблемно-творческих группах, координация, практическая помощь, обеспечение эффективной работы молодого педагога в образовательном процессе; проблемный анализ результатов образовательного процесса, организованного молодым начинающим педагогом; формулирование предложений по улучшению образовательного процесса).

Методический консалтинг (анализ достигнутых результатов реализации «дорожной карты» развития молодого педагога)

- Анализ, координация и коррекция работы молодых специалистов по различным направлениям деятельности (оказание помощи при составлении рабочих программ, тематических и поурочных планов, взаимопосещение ООД, оказание помощи в оформлении документов для участия в конкурсах (портфолио)).
- Обеспечение поддержки молодым педагогам в области разработки программы собственного профессионального роста, выбора приоритетной методической темы для самообразования, подготовки к первичному повышению квалификации, освоению инновационных технологий, практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ ООД; формы, методы и приемы обучения и др.).

Психологическое сопровождение молодых педагогов

- Индивидуальное собеседование с молодым педагогом.
- Психологическое сопровождение (повышение психологической компетенции, стрессоустойчивость, профилактика синдрома «эмоционального выгорания», создание имиджа и т.п.).

Работа с детьми и взаимоотношения в коллективе – это среда, в которой формируется педагог. Поэтому важно, чтобы жизнь ДОО строилась прежде всего по законам педагогической этики.

Для группы молодых педагогов, имеющих недостаточную теоретическую и практическую подготовку, выбирают такие методы, приемы и формы работы, которые способствуют усвоению теоретического материала, формированию практической работы: консультации, семинары-практикумы, беседы, посещение занятий педагогов-наставников, работа в «школе молодого специалиста», знакомство с передовым опытом коллег (мастер-класс) и др.

Для группы молодых педагогов с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющих опыта практической деятельности используется цикл методических мероприятий, способствующих появлению навыков практической работы с детьми и родителями: участие в проведении семинаров-практикумов, проведение занятий для молодых специалистов, занятий в ходе тематических недель для педагогов ДОО, анализ педагогических ситуаций, участие в педагогических фестивалях, смотрах-конкурсах, приобщение педагогов к подготовке и активному участию в проведении педагогических советов, творческие отчеты в конце учебного года, работа по самообразованию, методические выставки молодого специалиста или опытного коллеги и др.

Для групп молодых педагогов со слаборазвитой мотивацией к труду характерно применение форм и методов методической работы, стимулирующих интерес к педагогической деятельности, помогающих осознать свою профессиональную значимость: дискуссии, беседы, деловые игры, анализ педагогических ситуаций, поощрение, убеждение, участие в работе педагогического клуба, тренинги и др.

Необходимо подчеркнуть, что наставник способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности, предоставив ему методическую, психолого-педагогическую, нормативно-правовую информацию.

Мудрость известной притчи поможет мне раскрыть подход наших наставников к своей работе: «Ученик пришел к своему мастеру и спросил:

- Учитель, я занимаюсь у тебя уже три месяца. Сколько времени мне еще нужно тренироваться, чтобы стать мастером?

- Пять лет, - ответил наставник.

- Целых пять лет?! Но ведь это очень много! А если я буду уделять тренировкам ежедневно половину дня?

-Тогда десять лет, - ответил мастер.

- Десять лет?! А если я буду заниматься весь день?

- Тогда двадцать лет, - с улыбкой произнес мастер.

- Но учитель! Почему ты все время увеличиваешь срок обучения?

- Потому что ты думаешь только о результате, - ответил мастер. – Ты сконцентрирован исключительно на нем и забываешь обо всем другом. Не думай только об этом. Постепенно и постоянно осваивай технику, и мастерство к тебе придет. Работай над собой, но не перенапрягайся – придет и сила. Ставь цели, но не думай только о результате, и он придет сам собой. Все должно произойти естественно. Тот, кто тянет всходы, рискует остаться без урожая».

Любая деятельность должна приносить результат.

Оценка деятельности молодых специалистов проводится в следующих вариантах:

- Аттестация на квалификационную категорию;
- Мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста;
- Рейтинг профессионального развития педагога влияет на стимулирующие выплаты.
- В коллективе, где опора на оценку качества воспитания сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. Начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, где растут свои педагогические кадры!

Семинар-практикум «Саморазвитие педагога»

Цель: развитие механизмов самоорганизации и саморегуляции, развитие творческого потенциала педагогов.

В основе становления, развития и функционирования педагогической деятельности лежат механизмы самоорганизации и саморегуляции. Самоорганизацию и саморегуляцию правомерно рассматривать не только в контексте рефлексивного управления, но и как относительно самостоятельные функции, обеспечивающие стабильное, динамичное и направленное развитие личности и деятельности педагога.

Данные функции строятся в логике управленческого цикла (самоанализ - самопланирование – самоорганизация – самоконтроль – саморегулирование) и обеспечивает логику индивидуального развития на рефлексивной основе (самосознание (самопознание) – самоопределение – самовыражение – самоутверждение – самореализация – саморегуляция).

Педагогическая деятельность рассматривается в современных исследованиях как системное целостное образование, интегрирующее проекции личностных качеств педагога и его профессионально-педагогических умений. Их взаимосвязь продиктована диалектикой развития человека как личности в деятельности и соответствующими личностно-деятельностными достижениями.

Пути профессионального самосовершенствования основываются на технологиях развития и саморазвития:

- Познание себя;
- Тренировка воли;
- Управление эмоциями;
- Умение выйти из кризиса;
- Освоение психотехнологий педагогического воздействия (педагогическое общение как форма педагогического взаимодействия);
- Освоение педагогических технологий (деятельностная форма взаимодействия);
- Сознательное самоограничение (самоорганизация и саморегуляция).

Исследователи выделяют 4 блока в самопознании:

1. Личностные свойства, индивидуальность.
2. Конструктивные и познавательные способности связаны с проектированием собственного развития на основе индивидуального познания.
3. Коммуникативные и организаторские способности связаны с организацией взаимодействия (совместной деятельности, межличностных отношений на основе общения), способствует

реализации оптимального педагогического воздействия, осуществлению обратной связи.

4. Рефлексивные способности актуализируют опыт индивида, самоанализ на основе взаимных оценок, самооценки с целью прогнозирования собственного развития и его регуляции.

Также уделяется внимание психологическому здоровью и эмоциональному благополучию педагога.

Важно запустить механизм саморазвития, в основе которого лежат творческие силы воспитателя, становление его индивидуальности в профессии. Ее слагаемые отображены на рисунке.

Семинар-практикум по организации самообразования педагога

Цель: развитие организаторских способностей педагога, его творческого потенциала.

В качестве начального этапа формирования компетентности педагога в области педагогического проектирования рассматривается перевод субъекта из состояния неосознанной некомпетентности в состояние осознанной некомпетентности. Формой его реализации может выступать деловая игра, которая проводится на начальном этапе подготовки и разработки программы. Деловая игра направлена на актуализацию воспитателя и формирование умений определять логику и последовательность разработки рабочей программы, развитие его творческого потенциала.

Цель игры: овладеть алгоритмом построения рабочей программы педагога.

Цель игрового взаимодействия: выработать единое решение в подгруппе относительно последовательности этапов разработки программы.

Объект имитации в игре: процесс (процедура) аттестации педагогических кадров.

Предварительная работа связана с информированием участников о сути и назначении деловой игры в учебном процессе, основных правилах, компетенциях игроков и ведущего.

Для организации игры необходимо сформировать несколько подгрупп из 5-9 человек (самое оптимальное количество 7 человек) в зависимости от численности и подготовленности аудитории. Примерный комплект ролей: председатель (руководитель работы в группе), генераторы идей. Докладчик, секретарь, оппонент, аналитик.

Игра проходит в несколько этапов.

Этап 1. Подготовительный (3-5 минут); составление блок-схемы-игрового формата (смотреть таблицу 1, «Формат деловой игры Рабочая программа педагога»), обозначение заголовков столбцов и заполнение первого столбца таблицы «Шаги создания программы».

Таблица 1. Формат деловой игры «Рабочая программа педагога»

Шаги	Инд. оценка	Гр. оценка	Правильный ответ	Инд. ошибка	Гр. ошибка	Лидерство
Критерии результативности						
Тема						
Этапы						
Задачи						
Содержание работы						

Коррекция						
Пояснительная записка						
Сроки						
Рекомендации по реализации программы						
Контроль хода развития						
Цель						
Исполнители, ответственные программы						
Проблема						
Технологии						
Итого						

Этап 2. Индивидуальная аттестация (5-7 минут). Каждый педагог индивидуально в столбце 2 («Индивидуальная оценка») определяет порядок элементов программы: 1 – первый элемент, 2 – последующий.. 14 – последний элемент программы.

Этап 3. Коллективная аттестация (10-15 минут). В подгруппах педагоги на основе индивидуальных оценок совместно определяют алгоритм разработки рабочей программы и принимают групповое решение. Которое записывается в столбец «Групповая оценка».

Этап 4. Выступление подгрупп (5-10 минут). Докладчиком фиксируется определенная группой логика создания рабочей программы, оппонентами из других подгрупп задаются уточняющие и проблемные вопросы относительно содержания выступления.

Этап 5. Обработка результатов (10-15 минут). В столбце «Правильный ответ» записывается решение аттестационной комиссии относительно последовательности шагов разработки программы. После того, как

заполнены первые три столбца, производится расчет в последующих столбцах:

— «Индивидуальная ошибка»: из значения соответствующей строки столбца «Индивидуальная оценка» вычесть значение в соответствующей строке столбца «Правильный ответ», разницу без знака «минус» поместить в соответствующую строку столбца «Индивидуальная ошибка».

— «Групповая ошибка»: от того же алгоритм действий, высчитывается разница значений в соответствующих строках столбцов «Групповая оценка» и «Правильный ответ» и помещается в столбец «Групповая ошибка».

— «Лидерство»: действие вычитание совершается со значениями в соответствующих строках столбцов «Индивидуальная ошибка» и «Групповая ошибка», разница без знака «минус» помещается в столбец «Лидерство».

Последнее действие – подсчет суммы по каждому из последних трех столбцов, значение которой помещается в соответствующей столбец строки «Итого».

Интерпретация результатов: если набрано менее 22 баллов в соответствующем столбце «Индивидуальная ошибка», «Групповая ошибка» строки «Итого», то данный результат принято считать оптимальным. Вы достаточно компетентны в вопросах разработки рабочей программы, либо на индивидуальном, либо на групповом уровнях.

Выраженность лидерских качеств определяется шкалой оценок:

— Менее 20 баллов: Вы обладаете ярко выраженными лидерскими качествами;

- 20-30 баллов: у Вас достаточно высокий уровень лидерства;
- 31-40 баллов: в Вас есть задатки лидера. Но вы не стремитесь их проявлять;
- Более 40 баллов: для Вас характерна позиция конформизма.

Этап 6. Групповая дискуссия (10 минут). Дискуссия призвана определить основные акценты и приоритеты в разработке рабочей программы, выработать единую точку зрения на последовательность шагов ее создания.

Этап 7. Рефлексия результатов и процесса взаимодействия в игре (10 минут). Эта работа позволяет актуализировать педагогам собственные смыслы и ценности, осмыслить предлагаемое содержание игровой ситуации.

Практические задания по реализации умений в области разработки рабочей программы воспитателя

Задание 1. Сформулируйте проблему своей деятельности и предложите вариант ее решения в соответствии с логикой рабочей программы (цель, задачи, содержание, технологии, результат).

Задание 2. Проведите анализ любой образовательной программы дошкольного образования в соответствии с логикой рабочей программы. Отметьте 1) полноту (наличие либо отсутствие) всех компонентов; 2) структуру программы (взаимосвязь и логическую последовательность всех элементов); 3) сделайте вывод об эффективности и результативности программы с опорой на полученные в ходе анализа данные.

Задание 3. Составьте тезисно собственную рабочую программу, сформулировав каждый из представленных пунктов. Подготовьте ее презентацию для публичной защиты.

Творческий марафон на звание «Педагог года в ДОО»

Задачи:

- Создавать в коллективе обстановку творческого поиска;
- Вызывать у педагогов осознание необходимости знакомиться с современными исследованиями в области дошкольной педагогики и психологии;
- Реализовывать наиболее перспективные идеи в организации образовательной работы с детьми;
- Развивать у педагогов и специалистов ДОО творческий потенциал.

Этап 1

Знакомство педагогов с положением о проведении марафона, постановка цели предстоящей борьбы.

Этап 2

Проводится аукцион идей. Педагоги, заявившие о своем желании включиться в конкурсную борьбу:

- Знакомят со своим подходом к проблеме современных исследований в области дошкольного образования коллег;
- Объясняют свои идеи эффективной работы с детьми;
- Защищают творческий план работы на предстоящий учебный год.

Все эти идеи оцениваются всеми участниками аукциона и экспертной комиссией по 5-бальной системе.

Идея может быть даже «куплена» любым участником аукциона:

- Если она кажется хорошо проработанной и убедительной;
- Если у участника нет собственной интересной идеи;
- При этом «продавец» получает» дополнительно пять поощрительных баллов, а «покупатель» теряет столько же баллов.

Этап 3

Смотр-конкурс «Идея – это жизнь!»

Смотр конкурс профессионального мастерства включает показ организации разных видов детской деятельности в соответствии с ФГОС ДО и составленным графиком. Оценивается реализация своих идей участниками этого марафона.

Этап 4 Конференция «Итоги педагогического марафона»

В конференции участвуют весь коллектив ДОО и приглашенные гости.

Оценки выставляются по определенным критериям:

- вид деятельности, оригинальность;
- форма организации детей;
- методы и приемы, используемые педагогом;
- стиль общения воспитателя с детьми;
- заинтересованность, увлеченность детей;
- наличие признаков утомления у детей, потери интереса к деятельности;
- использование ТСО, дидактических пособий;
- поведение педагога, его речь;
- наличие авторских пособий и разработок;
- общая оценка.

В конце подводятся итоги марафона и выражается благодарность всем участникам. Победитель награждается.

Мастер-класс «Изготовление славянских кукол-оберегов»

Цель: развитие творческих способностей участников, сплочение участников в ходе мероприятия.

Воспитательно-образовательные задачи:

- Прививать интерес и любовь к русской кукле как виду народного художественного творчества.
- Содействовать развитию эстетического восприятия образцов народной игрушки, способности эмоционально откликаться на воздействие художественного образа.
- Знакомить с народными традициями, в которых были задействованы куклы.
- Формировать знания, умения, практические навыки работы с текстильными материалами и умения самостоятельно создавать художественные изделия в традициях народного искусства.
- Развивать творческие способности.
- Учить грамотно подбирать цветовую гамму материалов для изготовления народных кукол.
- Прививать любовь к обычаям предков, трудолюбие, художественный вкус.

Ожидаемый результат: участники мастер-класса ознакомлены с историей славянских кукол; грамотно подбирают материалы для изготовления куклы, учитывая цветовое решение; освоили технологию изготовления народной куклы.

Оборудование: муз сопровождение (русские народные колыбельные), хлопковые ткани, нитки, солома.

Ход мероприятия:

1. Педагог:

Русская культура сильна своими традициями, и сегодня не утратилась духовная ценность традиционной куклы и ее прекрасная способность дарить радость.

У древних славян отношение к куклам было особенное и очень серьезное...

Традиционной игрушкой даже в самых бедных крестьянских семьях с давних пор была тряпичная кукла. Куклы были не просто девичьей забавой. В стародавние времена, когда прабабушки наших бабушек вели домашнее хозяйство, они стремились сделать дом не только чистым и уютным и безопасным. Желая привлечь в дом удачу, богатство, отогнать злых духов, хозяйки на все случаи жизни делали куколки-обереги. В некоторых домах таких куколок накапливалось до ста штук. Их шили матери, бабушки, старшие сестры. С пяти лет такую куколку могла сделать любая девочка. Игрушки никогда не бросали в избе – их берегли в корзине или ларчиках, хранили в лубяных коробах, чтобы не валялись где попало. Они так и переходили от одной девочки к другой, ведь крестьянские семьи в ту пору были очень многочисленны, в семьях было по 11-15 детей. Считалось: чтобы стать хорошей матерью, нужно играть в куклы.

Для защиты дома от разного рода неблагоприятных воздействий куколок закрепляли над входом в жилище. Считалось, что они отражают попытки черных сил проникнуть в дом, охраняют семейное счастье от дурного глаза. Подобных куколок вешали над колыбелью ребенка, кроватью

больного человека или над ложем новобрачных, и они оберегали от нападок злых сил.

Куклы –обереги делали из подручного материала – дерева, ткани, ниток, соломы, кости. Каждая куколка делалась с определенной целью, имела свое название, свою историю, свой обряд приготовления. Например, в основе куклы Крупенички был холщовый мешочек с гречихой, украшенный нитями, разноцветными лоскутами. Считалось, что эта кукла приманивает в дом достаток, хороший будущий урожай и прибавление в семействе.

Кукольные платья шили не просто так, а со смыслом. В наряде всегда должен присутствовать красный – цвет солнца, тепла, здоровья, радости – он обладает охранительным действием: оберегает от сглаза и травм.

При изготовлении кукол в стародавние времена было недопустимо использовать колющие и режущие предметы, поэтому тряпочки и нитки для кукол нужно было рвать, а не резать.

Куклы изготавливались из простых материалов. Это мог быть кусочек кости, дерева, покрытый геометрическими рисунками, означающими одежду. Парики делали из ниток, унизанных деревянными и глиняными бусами, и закрепляли на голове куклы воском.

Во многих регионах России – от поморского Севера до степей Кубани – тоже до наших дней сохранилось искусство изготовления куклы-мотанки; где-то их называли Желанница (считалось, что такая кукла без лица способствует исполнению желаний), где-то Берегиня.

Издавна в семьях молодая мать, ожидающая ребенка, делала куклу-мотанку, которая олицетворяла собой будущего ребенка. Прежде чем положить в колыбель новорожденного, туда клали эту куколку, и она становилась оберегом ребенка, его защитницей, символом связи ребенка со всем родом, и эта связь защищала человека.

В древности при изготовлении куколок ни в коем случае не допускалось присутствие мужских энергий в комнате, где происходило таинство, а если и были маленькие мальчики, то они должны быть заняты своими делами, им ни в коем случае не позволялось быть рядом и смотреть на процесс изготовления. Собирались девушки, женщины, садились за стол и работали, напевали песни.

2. Изготовление куклы педагогом.
3. Изготовление кукол другими участниками мастер-класса.
4. Просмотр и анализ продуктов творчества.

Вопросы:

- Что чувствовали при изготовлении куклы?
- Какая кукла понравилась и почему?
- Есть ли в ней характер, настроение?
- Понравился ли сегодняшний вечер?

Консультация «Профессиональная успешность педагога ДОО»

В мировой практике профессиональная успешность одна из наиболее значимых социокультурных установок человека, критерий оценки деятельности любого специалиста.

Российское государство постепенно стало осознавать ценность профессиональной успешности во всех видах человеческой деятельности. Это связано с тем, что нынешнее общество нуждается в социально активных профессионалах, имеющих фундаментальное образование, основательную практическую подготовку, высокие нравственные принципы.

Профессиональная успешность создает реальные предпосылки к самореализации и развитию творческого потенциала, воздействует на личность, помогает осознать себя и значимость своей деятельности, а также стимулирует формирование интегративных социокультурных, интеллектуальных, нравственных качеств всех специалистов, работающих в системе «человек-человек». Педагогов, ориентированных на достижение успеха, отличает гражданская и профессиональная направленность личности; способность к самопознанию; умение реализовать научный подход к педагогическим явлениям.

Ориентация на профессиональную успешность обеспечивает формирование положительного мотивационно-смыслового отношения к педагогической деятельности, потребности в получении, углублении и расширении знаний, в овладениями профессиональными умениями и навыками.

Качества и черты характера, необходимые для успешности педагога

Какие же качества и черты характера нужны для успешности педагога?

(Версии педагогов, устные высказывания)

Данные аспекты можно выразить в форме требований:

- Интерес и внимание к другим;
- Хорошие знания человеческой природы и межличностных отношений;
- Благородство духа;
- Чувство юмора;
- Острая наблюдательность;
- Заразительная увлечённость дошкольным детством;
- Богатое воображение;

- Энергичность;
- Толерантность;
- Любознательность;
- Профессиональная подготовленность;
- Понимание процесса интеграции образовательных

областей, частных методик дошкольного образования, специфических видов детской деятельности.

В конце апреля проводила опрос на форуме конференции «Инновационный потенциал методической работы в муниципальной системе дошкольного образования» при УМЦ г. Челябинска. В опросе приняло 18 человек. Результаты на слайде.

Принципы профессиональной успешности

1. «Принцип фейерверка»: Раскрой себя!

Педагогический замысел: Все педагоги – звезды: близкие и далкие, большие и маленькие, одинаково красивые. Каждая звездочка выбирает свой путь полета: у одних он длинный, а у других... Главное хотеть....

2. «Принцип весов»: Найди себя! Твой выбор – твои возможности!

Педагогический замысел: Нет прописных истин, они рождаются в споре. Вокруг бушует ураган социальных противоречий. Важно быть самостоятельным в мире. Весы-качели – символ постоянного поиска, стремление выработать свою точку зрения.

3. «Принцип рейтинга»: Побеждай! Пробуй! Планируй!

Педагогический замысел: У каждого своя программа развития, цели и задачи. Каждый выбирает путь движения к успеху по силам и проявляет себя в разных жизненных ситуациях.

4. «Принцип успеха»: Реализуй себя!

Педагогический замысел: Создание ситуации успеха. Главное почувствовать вкус победы. Педагог – равноправный партнер, учитывающий интересы ребенка, индивидуальные способности и потребности.

Что же такое успех? Если заглянуть в словарь В.И.Даля, то слово «успех» означает: «Успевать – иметь успех, удачу, достигать желаемого. Удача, удачное старанье, достижение желаемого. Успешник (-ница) – успешный делатель, у кого работа идет, спорится. А С.И. Ожегов рассматривал успех следующим образом:

- Удача в достижении чего-нибудь;
- Общественное признание;
- Хорошие результаты в работе, учебе.

Если соединить эти токования в одно, то можно подойти к пониманию успеха как удачи в деятельности, признанной обществом.

Успешность педагога есть субъективно личностное состояние профессионала, характеризующееся проживанием личностных достижений в контексте истории его деятельности и возникающее на ценностной основе стремления к успеху и мастерству в этой области.

Шаги к успешной деятельности

Итак, успешная деятельность – эффективная составляющая жизни. Важно обозначить несколько сопутствующих шагов, обращая особое внимание на воспитателей ДОО.

Шаг 1. Перспектива деятельности и дела.

«Всегда вперед, после каждого совершенного шага готовься к следующему, все помыслы отдавать тому, что предстоит сделать»
Н.Н.Бурденко

Перспектива есть у всех людей и у каждого явления.

Перспективы воспитателя:

- Создавать сплоченный детский коллектив с учетом индивидуальных особенностей каждого ребенка;
- Привлекать родителей для совместной работы;
- Совершенствоваться профессионально (учеба в вузе, курсы повышения квалификации, посещение мероприятий и т.д.);
- Реализовывать творческий, интеллектуальный и эмоциональный потенциал;
- Устанавливать комфортные отношения с коллегами, оказывать взаимопомощь

Перспективы мероприятий в ДОО:

- Реализовывать воспитательные и физические способности воспитателей и дошкольников;
- Практиковать новые умения и навыки у детей;
- Учить детей усваивать, перерабатывать и воплощать новые знания;
- Формировать дружеские отношения в коллективе;
- Устанавливать положительную обратную связь между взрослыми и детьми.

Шаг 2. Стимулирование

«Я убежден, что жизнь любого человека должна быть наполнена постоянными и неожиданными стимулами, которые будут побуждать его держаться каждый день на высоком уровне» (Б.Т. Вашингтон)

Стимулированием для членов коллектива могут быть:

- Одобрение руководителя и коллег;

- Благодарность родителей и детей;
- Премия;
- Публичное признание профессиональных успехов.

Шаг 3. Благодарность

«Все прочие пороки подобны львам, волкам, гиенам, тиграм, порок неблагодарности – змея» (Ф. Гильпарцер)

Благодарность свидетельствует о вашем отношении к человеку, своевременной оценке его мыслей, поступков, деятельности, повышает самооценку.

Шаг 4. Помощь и поддержка

«В этом мире пользу приносит каждый, кто облегчает бремя другого человека» (Ч. Диккенс)

Труд воспитателя облегчает бремя многих людей, но и воспитатели нуждаются в поддержке.

Чем могут помочь родители ДОО:

- Организовывать мероприятия;
- Участвовать в ремонте;
- Давать полную информацию о ребенке;

Чем могут помочь воспитатели родителям:

- Проводить семинары;
- Предоставлять информацию об особенностях воспитанников;
- Консультировать по вопросам образования и воспитания.

Чем воспитатели могут помочь руководителю ДОО:

- Самостоятельно принять решение и воплотить его в своей деятельности;

- Предоставлять информацию как о детях, так и о проблемах, возникающих в группе;
- Своевременно предлагать идеи по оптимизации деятельности ДОО.

Заведующий может помочь воспитателям:

- Своевременно реагировать на все сигналы от воспитателей о трудностях, связанных с коллегами, детьми, родителями;
- Приглашать различных специалистов;
- Поощрять и конструктивно критиковать воспитателей;
- Доверять воспитателям, признавать их профессионализм;
- Предоставлять сотрудникам возможность совершенствоваться.

Приглашенные специалисты (педагоги, ученые, врачи, психологи) могут оказать помощь:

- Интеллектуальную;
- Эмоциональную;
- Физическую поддержку воспитателям, детям, родителям.

Шаг 5. Тактичность

«При помощи такта можно добиться успеха даже и в тех случаях, когда нельзя ничего сделать при помощи силы» (Д. Леббок)

Такт, как и благодарность, значимый компонент профессиональной деятельности. Педагогический такт подразумевает:

- Умение выслушать и обсудить возникшую проблему;
- Принимать участие в проведении мероприятий по мере необходимости;
- Одобрять удачные действия коллег;
- Соблюдать конфиденциальность. Информация о коллегах, детях, семье не подлежит распространению; исключение

составляют случаи, когда сокрытие подобной информации несет угрозу жизни или здоровью воспитанника;

- Быть деликатным. Делать замечания, повышать тон в присутствии коллег, родителей, детей недопустимо, хвалить и поощрять всегда следует публично, порицать - наедине.

Шаг 6. Ответственность

«Выиграл сражение не тот, кто дал хороший совет, а тот, кто взял на себя ответственность за его выполнение и приказал выполнить» (Наполеон)

Сотрудники ДОО ответственны:

- За создание и поддержку достойной репутации ДОО;
- Отбор профессиональных сотрудников;
- Установление позитивных контактов с родителями;
- Наблюдение, изучение и анализ поведения детей;
- Коллегиальное решение проблем;
- Распределение обязанностей оптимальным образом, по принципу взаимозаменяемости;
- Привлечение специалистов разного профиля;
- Организацию мероприятий, способствующих единению коллектива, воспитанию и образованию детей;
- Анализ деятельности ДОО и каждого сотрудника, совершенствование профессиональных знаний, умений, навыков.

Шаг 7. Творчество

«Если отнять у человека способность мечтать, то отпадет одна из самых мощных, побудительных причин, рождающих культуру, искусство, науку и желание борьбы во имя прекрасного будущего» (К.Г.Паустовский).

Педагогическая деятельность – творческий процесс. Здесь нужно учитывать и развивать творческий потенциал каждого из сотрудников, используя активные формы методической работы – «девичники», бенефисы, организацию «площадки» успешности деятельности педагога, блицтурниры, творческие вечера «А у нас в «Малышке», калейдоскоп творчества и т.п. Такие мероприятия демонстрируют все грани мастерства педагогов.

Шаг 8. Умение признавать и исправлять ошибки

«Чтобы избежать ошибок, надо набираться опыта, чтобы набираться опыта, надо совершать ошибки» (Лоуренс Дж. Питер)

Недопустимые ошибки воспитателя ДОО:

- Грубость по отношению к детям, родителям;
- Физические наказания;
- Высмеивание физических недостатков дошкольника;
- Психическое насилие;
- Скрытие информации о травме, профилактической прививке, заболевании ребенка;
- Принуждение воспитанника к приему пищи;
- Недочеты в проведении мероприятий в ДОО (образовательные, воспитательные, спортивные, развлекательные и т.д.), нарушения требований к организации и ходу (в том числе адекватность по возрасту, содержанию и физической нагрузке, непродолжительное время; учет всех видов деятельности; принцип всеобщего детского участия и отсутствие проигравших).

Шаг 9. «Живое участие»

«Мне всегда бала ненавистна роль наблюдателя. Что же я такое, если я не принимаю участие? Чтобы быть, я должен участвовать» (А.де Сент-Экзюпери).

Так называемое «живое участие» предполагает:

- Уважение, такт, готовность прийти на помощь;
- Стимулирование взаимодействия сотрудников и принятие коллегиальных решений;
- Быструю и конструктивную помощь;
- Предложения по оптимизации деятельности сотрудников ДОО;
- Постоянное совершенствование коллектива и создание новых образовательных программ;
- Проведение корпоративных мероприятий.

Шаг 10. Конструктивная критика

«Критика тогда плодотворна, когда она, осуждая, указывает на то, чем бы должно быть то, что дурно» (Л.Н.Толстой)

Критиковать следует действия, а не личность.

Конструктивная критика должна:

- Своевременно выявлять ошибки;
- Анализировать причины;
- Аккумулировать предложения по коррекции;
- Принимать коллегиальное решение;
- Оказывать помощь.

Критерии успешности открытых мероприятий у педагога

Педагог в ДОО проводит открытые мероприятия для педагогов и родителей воспитанников. Каковы же критерии успешности открытых мероприятий у педагога?

1. Разумное соотношение репродуктивного и творческого.
2. Удовлетворенность самого педагога, коллег, администрации и детей.
3. Наличие полезной и педагогически привлекательной новизны, сюрпризности занятия, праздника и т.д.
4. Факт достижения заявленных целей.
5. Возможность использования показанного опыта в работе коллег.
6. Активизация интереса, познавательной деятельности у детей.
7. Наличие эмоционально-положительной обстановки.
8. Сбалансированность воспитательно-образовательного взаимодействия.
9. Использование необходимых и достаточных вспомогательных средств (наглядности, дидактических пособий и т.д.).
10. Равновесие форм и методов, применяемых в процессе деятельности.

Источники определения успешности

Имеются также источники определения успешности.

1. Слухи;
2. Мнение администрации;
3. Анализ и мнение методистов;
4. Сложившееся представление среди родителей коллег, жителей города;

5. Показательная активность педагога, желание выступить, казаться, участвовать, руководить.

Эти источники субъективны.

К источникам определения успешности педагога также можно отнести:

1. Результаты воспитанности, обученности детей в разных видах деятельности;
2. Количество детей, успешно обучающихся в начальной школе;
3. Успешно проведенные педагогические мероприятия;
4. Обобщение передового профессионального опыта;
5. Публикации в печати, СМИ.

Карта педагогической активности педагога

Для самоанализа своей работы педагог может составить карту активности.

Деятельность	Учебный год
Организовывал	
Участвовал	
Присутствовал	
Руководил	
Победил	
Смотрел	
Слушал	
Изучал	

Читал	
Исследовал	
Подготовил	
Помогал	

Деятельность, которая приносит успех и высокое удовлетворение, становится для личности фактором развития. И естественно, что в случае, когда деятельность происходит по принуждению развитие невозможно.

В МБДОУ ЦРР детский сад №6 г.Чебаркуля было проведено мини-исследование «Факторы успешной деятельности педагога». В исследовании принимало участие 20 педагогов. На первое место, среди факторов успешной деятельности педагога ДОО, педагоги вынесли:

- 1) Любовь к детям;
- 2) Знание психолого-педагогических основ дошкольного образования; Знание индивидуальных особенностей детей дошкольного возраста;
- 3) Умение поставить себя на место ребенка.

Кроме выбранных факторов, педагогам были также предложены следующие:

- Наличие соответствующих личностных качеств педагога;
- Моральный облик педагога;
- Владение частными методиками;
- Стремление к изучению актуального педагогического опыта;
- Умение планировать собственную деятельность;
- Благоприятный климат в коллективе;
- Развитие индивидуальных способностей детей;
- Умение эмоционально общаться с детьми;

- Умение предвосхищать результаты своей работы;
- Взаимоотношение с коллегами;
- Наличие психологической прозорливости.

Педагоги определились таким образом, исходя из собственного опыта.

Бланк для педагогов «Оценка уровня творческого потенциала»

Уважаемый коллега! При самооценке мысленно представьте себе высший (9-й) уровень развития соответствующего качества и низший (1-й) уровень и найдите себе место на девятибалльной шкале. При ответах на предлагаемые вопросы оцените по 9-балльной шкале степень выраженности своих личностных качеств или частоту их проявления.

Вопросы	Шкала оценок
1. Как часто начатое дело вам удается довести до логического конца?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
2. Если всех людей разделить мысленно на логиков и эвристиков (генераторов идей), то в какой степени вы – эвристик?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
3. В какой степени вы относите себя к людям решительным?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
4. В какой степени ваше творение «продукт» чаще всего отличается от исходного замысла?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
5. Насколько вы способны проявить требовательность и настойчивость, чтобы люди, которые обещали вам что-то, выполнили обещание?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
6. Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями в чей-либо адрес?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
7. Как часто решение возникающих у вас проблем зависит от вашей энергии и напористости?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
8. Какой % людей в коллективе обычно поддерживает ваши инициативы и предложения? (1 балл – 10 %)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
9. Как часто у вас бывает веселое и оптимистическое настроение?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
10. Если все проблемы, решаемые вами за последний год, условно разделить на теоретические и практические, то каков удельный вес практических?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
11. Как часто вам приходится отстаивать свои убеждения?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
12. В какой степени ваша общительность способствует решению ваших проблем?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
13. Как часто у вас возникают ситуации, когда главную ответственность за решение важных проблем и дел в коллективе вам приходится брать на себя?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
14. Как часто вы способны выполнять проекты?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
15. Как часто вам удается опережать своих коллег?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
16. Как много людей считает вас воспитанным?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
17. Насколько вам импонирует жизнь в деятельности?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
18. Как часто вы реформируете свою жизнь?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Ответив на все вопросы, подсчитайте сумму баллов и определите по таблице уровень вашего творческого потенциала.

Сумма баллов	Уровни
18–39	Очень низкий
40–54	Низкий
55–69	Ниже среднего
70–84	Чуть ниже среднего
85–99	Средний
100–114	Чуть выше среднего
115–129	Выше среднего
130–142	Высокий
143–162	Очень высокий