Статья для педагогов ДОУ на тему: «Повышение творческого потенциала

 молодых специалистов ДОУ»                                                                                                                                                                          Бояркина Елена Генриховна

Заведующий МБДОУ «Детский сад

 № 2», г. Ханты-Мансийск.

***Повышение творческого потенциала молодых специалистов ДОУ.***

Подготовка специалистов в области дошкольного воспитания приобретает особую значимость, что объясняется требованиями, которые предъявляются к педагогу в ДОУ в условиях модернизации образования.

Изучение и анализ психолого-педагогической литературы показывают, что в профессиональном росте педагога важное место занимает саморазвитие и творчество (В.И.Андреев, Ю.К.Бабанский, Т.И. Ильина, В.А.Кан-Калик, В.И. Слободчиков и др.), в том числе обновление содержания образования (Ю.К.Бабанский, И.М. Кононова, Л.В. Поздняк, В.И.Ядэшко и др.)

Спектр проблем, стоящих перед современным педагогом, настолько широк, что от него требуется высокий профессиональный, творческий, исследовательский потенциал, чтобы найти решение проблем в имеющейся психолого-педагогической и методической литературе или искать ответ непосредственно самому опытным путем. Поэтому становятся актуальными оказание психолого-педагогической поддержки педагогу, развитию его творческого потенциала, управлению его саморазвитием, обеспечение системы методической работы, направленной на создание целостного образовательного пространства, стимулирующего это творческое развитие.

Методическая работа – важное звено в целостной общегосударственной системе повышения квалификации педагогических кадров, комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми (М.А. Квардакова, К.Ю. Белая).

Особенность методической работы – создание атмосферы творчества, психологической перестройки отношений в педагогических коллективах (В.П.Дуброва, Е.П. Милашевич). Используя различные формы работы с педагогическими кадрами, можно обеспечивать непрерывность образования педагогов дошкольных учреждений (Л.В. Поздняк).

Поэтому важно создать целостную систему методической работы (Ю.К.Бабанский, В.И. Елькина, М.М. Поташник, Т.И. Шамова и др.).

Проблемное поле поддержки профессионального саморазвития и творчества педагогов достаточно широкое. Учеными выполнена систематика барьеров саморазвития и творческой деятельности. В.И. Андреев выделяет три группы таких барьеров – социально-педагогические, личностные (психологические) и физиологические.

В.Г. Маркалов классифицирует барьеры на внешние и внутренние, обусловленные объективными и субъективными факторами. Есть педагоги, которые повышают свой творческий потенциал в любых условиях, преодолевая различные барьеры. В то же время немало и таких, кого нужно направлять, мотивировать, оказывать необходимую поддержку и методическую помощь, создавать благоприятные условия.

**Цель** работы:

- Создание целостной системы взаимосвязанных мер, направленной на повышение профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала всего педагогического коллектива.

- Оказание конкретной практической помощи воспитателям в совершенствовании форм и методов работы с дошкольниками.

Основные **Задачи**:

1. Повышение уровня знаний, педагогического мастерства воспитателей.

2. Использование диагностико-аналитической деятельности в детском саду.

3. Осуществление личностно-ориентированного подхода к каждому педагогу.

**Принцип** работы:

- научность

- систематичность и последовательность

- учет индивидуальных качеств педагога

- принцип наглядности

- принцип сознательности и активности в процессе обучения.

**Система   работы**:

1. Результаты учебно-воспитательного процесса. Обследование детей.

2. Уровень педагогического мастерства и квалификация педагогов.

3. Зрелость и сплоченность педагогического коллектива, оказание помощи молодым специалистам.

4. Конкретные интересы, потребности и запросы педагогов.

В связи с повышением требований к качеству дошкольного образования меняется методическая работа с кадрами, характер которой в каждом ДОУ зависит от степени сплоченности коллектива, его творческой направленности, профессиональной зрелости каждого сотрудника.

Можно выделить две категории педагогов ДОУ.

1. Воспитатели, имеющие высокий уровень профессионализма и компетентности, опыт инновационной деятельности, но не в полной мере ее осуществляющие. Работа с ними требует тщательной продуманности мотивации и стимулирования.

2. Воспитатели с низкой квалификацией, но стремящиеся к инновационной деятельности, требующие организованного обучения в условиях ДОУ.

Воспитатели выделенных категорий имеют различные образовательные потребности. Поэтому методическая работа с ними должна осуществляться дифференцированно и индивидуально.

Начинающие с первого дня работы имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем. Воспитатели, которых не поддержали коллеги, администрация, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы и от столкновения с реальностью испытывают шок. Начинающий педагог боится своей несостоятельности при взаимодействии с детьми, их родителями, опасается критики со стороны опытных коллег, администрации, постоянно волнуется: вдруг что-то не успеет, забудет, упустит. Часто ситуативная тревожность может превратиться в устойчивую личностную черту, страх и неудовлетворенность своей деятельностью становятся привычным состоянием. Такой педагог не способен ни на творчество, ни на инновации. Чтобы подобного не произошло, начинающим педагогам нужно целенаправленно помогать.

Для достижения поставленной цели используется традиционный подход: каждый молодой педагог имеет наставника. Специфика наставничества состоит в том, что оно носит полуофициальный характер. С одной стороны, в нем есть формализованные элементы: оно организуется на основе установленных правил и инструкций, а с другой – возникающие межличностные отношения не всегда конструктивны, строятся по принципу «учитель – ученик»,   «объект – субъект». Наставники задают молодому педагогу образец деятельности, критикуют, понимают наставничество как дополнительную нагрузку, по желанию. Лучшая форма наставничества должна выступать как форма сотрудничества. Сотрудничество носит неформальный характер, его эффективность во многом определяется доверительными, дружескими отношениями между «учителем» и «учеником», которые обычно не возникают между людьми, имеющими разный статус.

Педагог добивается существенных успехов в том случае, если напарник по стилю деятельности похож на него. Когда есть большие стилевые различия, молодой педагог оказывается не в состоянии успешно заимствовать приемы работы опытного коллеги даже при высоком уровне его педагогического мастерства. Разумеется, межличностные контакты и сотрудничество могут развиваться и без участия руководителей. Так «новичок» сам сближается с опытными работниками и по собственной инициативе начинает ходить на их занятия, обращается за советом. После возникновения такого сотрудничества лучше особенно активно не вмешиваться в него, так как оно зарождается на неформальной основе и носит в известной мере интимный характер.

Для повышения профессионального мастерства педагогов используются разнообразные формы работы, которые позволяют раскрыть их возможности.

Широко используются активные методы и формы: дискуссии, диспуты, викторины, аукционы, педагогические гостиные, анализ педагогических ситуаций, задач и т.д.   Такие формы и методы важны тем, что обеспечивают обратную связь, откровенный обмен мнениями, а это позволяет анализировать конкретные ситуации, помогает сплачивать коллектив, повышает уровень отношений между сотрудниками. В результате каждый воспитатель совершенствует свое профессиональное мастерство, наращивает свой творческий потенциал.

Основной формой методической работы является педсовет, на котором совместно обсуждаются вопросы воспитания и обучения детей в ДОУ. Он может быть организован в форме круглого стола, дискуссии, диалога, диспута, педагогического ринга, мозгового штурма, брифинга.

Одной из эффективных форм является работа творческой группы, задача которой – побудить педагогов почувствовать, что они не просто воспитатели, но и исследователи. Формы работы творческой группы разнообразны: деловая игра,   круглый стол, коллективно-творческая деятельность, практическая работа в микрогруппах, что позволяет организовать панораму открытых занятий и режимных моментов, обсуждать вопросы планирования педагогического процесса, анализировать содержание, методы обучения, приемы, стиль общения и др. Это помогает педагогам осмыслить технологию внедрения программы, определить перспективы развития и планируемый результат.

Проблемы адаптации программы, подготовка к педсоветам и семинарам обсуждаются в микрогруппах, в которые педагоги объединяются по интересам к проблемам и положительным взаимоотношениям друг с другом. Такие микрогруппы можно назвать сотворческими. В группу обязательно входят начинающие воспитатели. Результатом деятельности творческой группы и микрогрупп являются не только взаимообучение педагогов, но и некий продукт деятельности: перспективные планы, структура планирования воспитательно-образовательного процесса, технологические карты, конспекты, пособия.

Семинары - практикумы проводят опытные педагоги и специалисты.

Методы игрового моделирования педагогического процесса повышают интерес к деятельности, способствуют творческой активности, совершенствуют умения в решении реальных проблем воспитания детей и взаимодействия в коллективе.

Разнообразные формы методической работы в ДОУ способствуют тому, что воспитатели ценят индивидуальность каждого педагога, не соревнуются между собой, а сотрудничают, обогащают свой опыт, работая над поиском своего авторского почерка.

Значительная роль в повышении профессионального мастерства воспитателей отводится самообразованию. На основе выявленных проблем каждый воспитатель определяет для себя тему, над которой будет работать, и составляет план, включающий изучение литературы, передового опыта, перечень практических мероприятий (создание предметно-развивающей среды, пособий, картотек, папок-передвижек и т.д.).

В течение года воспитатели отчитываются на педагогических совещаниях о наиболее эффективных методах, удачных формах работы.

Для анализа процесса самообразования составляется памятка.

1. Оправдал ли себя план. Как он сочетался с задачами ДОУ и индивидуальной темой самообразования. Как сформулированы основные вопросы, взятые для изучения в ходе самообразования. Планировалась ли исследовательская работа.

2. Чей педагогический опыт и по каким вопросам изучался в соответствии с индивидуальной темой самообразования. Этапы проработки материала. Какая литература изучалась: психологическая, педагогическая, научная и др.

3. Практические выводы после проработки конкретной темы (тезисы, доклады и др).

4. Творческое сотрудничество (с педагогом, ученым, методистом).

5. Перечень вопросов, которые оказались трудными в процессе изучения литературы и опыта работы. Постановка новых задач.

Подготовка к аттестации и ее прохождение – реальный механизм стимулирования профессиональной компетентности, повышения уровня оплаты труда.

Результаты работы по повышению профессионального мастерства педагогов во многом зависят от создания положительного психологического климата в ДОУ. Оптимальный психологический климат – такие социально-психологические условия, при которых в максимальной степени реализуются интересы коллектива и личности.

Выбирая оптимальный вариант методической работы в ДОУ и современные формы ее реализации, можно эффективно способствовать повышению профессионального мастерства педагогов, их самообразованию и самосовершенствованию, полностью раскрыть творческие возможности каждого педагога как личности.

Таким образом, повышение уровня профессионального мастерства педагога зависит от эффективной системы методической работы в дошкольном образовательном учреждении.