

"Особенности управленческой деятельности по формированию творческого коллектива ДОУ"

Почтарь Ю.Н.
МБДОУ д/с № 99
г. Таганрог, Ростовская область

Трудно найти более многогранное и сложное явление, чем управленческая деятельность.

Многие из руководителей не раз задумывались над тем: “Как пробудить чувство инициативы у сотрудника учреждения, дать начало инновационным преобразованиям? При каких условиях педагоги будут полностью увлечены идеей развивающего обучения дошкольников? Что может способствовать единению сотрудников в команду единомышленников?” Кто-то из руководителей уже нашел ответ на подобные вопросы и смог достичь определенных успешных результатов в управлении педагогическим коллективом, а кто-то находится ещё в поиске.

Проводить инновационную политику непросто. Это сопряжено с рядом противоречий. Одно из них – стремление системы к сохранению стабильного положения, а именно, желание работать в определенном, годами установившемся режиме. Закономерно, что при внедрении новшеств происходит разрушение стереотипов, сложившегося порядка вещей, традиций.

Предлагается рассмотреть некоторые аспекты управленческой деятельности конкретного учреждения.

Понятно, что в связи с переориентацией процесса обучения с конечного результата (ЗУНы) на сам процесс получения детьми знаний (личностно-ориентированная модель взаимодействия взрослого с детьми), нам требовалось изменить и подходы к организации методической работы. Процесс этот длительный, связан с разрушением стереотипов, преодолением противоречий и недостатков, введением новшеств.

Без “команды единомышленников” здесь не обойтись. Однако, “команда” подразумевает “избранный круг”, ведь не каждый педагог готов к участию в экспериментальной работе (с точки зрения, как мотивационной готовности, так и уровня профессионализма). Чтобы не провоцировать конфликтные ситуации в коллективе, мы пришли к решению о создании творческих групп

по основным направлениям работы ДОУ: здоровьесбережение, познавательное и художественно-эстетическое развитие детей, работа с семьей. При формировании групп учитывалось желание, профессиональные интересы самих педагогов. Руководителей творческих групп выделили из числа высококвалифицированных педагогов, имеющих организаторские способности, хорошую теоретическую и практическую базу.

Цель перед каждой группой была поставлена одна: творчески освоить новое содержание образования, новые формы и методы обучения, тем самым коренным образом преобразовать образовательную среду.

Деятельность каждой из групп направлена на поиск, изучение и апробацию инновационных программ, методик, технологий; создание на их основе собственных авторских или комплексно-целевых программ, их реализацию, оформление и описание результатов работы, распространение педагогического опыта, внедрение инноваций в деятельность ДОУ.

Администрация ДОУ призвана создать условия для творческой самореализации каждого педагога (помочь обрести неповторимую индивидуальность, раскрыть творческое начало, найти свой образ).

На примере творческой группы ДОУ раскроем суть организационно-методической работы по созданию творческого коллектива ДОУ.

Была создана творческая группа. Перед членами этой группы была поставлена глобальная цель – обеспечить интеграцию и координацию специалистов, педагогов в рамках художественно-эстетического развития ребенка. Педагоги студии уверены, что художественно-образное познание мира – наиболее естественное средство развития личности ребенка-дошкольника. А синтез трех видов искусства: живописи, музыки, литературы может стать основой воспитания высококультурной и развитой личности.

В ее составе группы:

- Театральная группа педагогов “Сказка в сказке”;
- Детская театральная студия, где занимаются дети старшего дошкольного возраста. Целью работы студии является развитие у детей диалогических форм общения средствами театрального искусства.

Цель: формирование эстетического отношения к искусству и окружающему миру через знакомство с живописью русских художников.

•Хореографический кружок «Эдельвейс». Целью работы кружка является развитие способности активного двигательного переживания музыкальных образов, красоты и плавности движений.

Заседания группы проходят по-разному: живо, шумно, если педагоги обсуждают выявленные проблемы в работе ДОУ, обосновывают их актуальность, предлагают варианты решений, весело, если разрабатывается план проведения досуговых мероприятий, обсуждается сценарий, проходят репетиции. Бывают и очень напряженные заседания, если коллективно разрабатывается комплексно-целевая программа, готовится отчет о деятельности группы, обсуждаются результаты проведенной работы.

Ежегодно сами члены группы расширяют поле своей деятельности.

Педагоги, по мере приобретения знаний и опыта, стараются этим багажом делиться с коллегами. Данная группа не только предложила, но и самостоятельно организовала, провела такие мероприятия, как:

- Семинар “Развитие социальных (коммуникативных) навыков детей в игровой деятельности” (все педагоги творческой группы);
- 2 практикума: “музыкальная гимнастика и “использование народных игры в работе с детьми”;
- 3 занятия Школы молодых педагогов: “Развитие диалогической формы общения в театрализованной деятельности”, “Чтение художественной литературы как форма совместной партнерской деятельности педагога с детьми”, “Восприятие живописи дошкольниками, как средство развития у них образной речи”

В рамках Недели педагогического мастерства было проведено открытое интегрированное нравственно-патриотической направленности по ознакомлению с жанровой живописью.

Руководителям групп делегирована и контрольная функция. Данной группой были проведены смотры-конкурсы: “Мамины руки”, “Лучшая мастерская Деда Мороза”, “Лучший музыкальный и театральный уголок”.

В детском саду традиционно проводятся такие тематические недели, как “Неделя игр и забав”, “Неделя книги и театра”.

Логическим завершением и результатом работы всех творческих групп являются:

- Творческие отчеты педагогов, взаимопосещения.
- Методические отчеты, на которых руководители творческой группы рассказывают о результатах реализации научно-методической работы, делятся своим опытом, говорят о возникающих проблемах, предлагают внедрить инновации. Руководителями групп впервые был подготовлен материал для издания буклетов, в которых этот опыт описан.

На первый взгляд, все очень просто, понятно, легко. Создать методическую службу по внедрению инноваций одно, а управлять ею – совсем другое.

Если говорить о системе управления творческим коллективом ДООУ, необходимо иметь ввиду то, что сам коллектив является частью системы образования, и то, что каждый член коллектива – это отдельная система.

Поддерживать и укреплять дух новаторства, оказывать влияние на подчиненных удастся с помощью использования “мягких” методов управления, таких как:

- 1.Убеждение (обращаемся к разуму и здравому смыслу людей, приводя логически обоснованные факты, тезисы и аргументы).
2. Подражание (стараясь быть образцом для подражания; демонстрируем стиль работы, умение держаться, вести разговор, отношение к работе, манеру поведения). Отсюда важный вывод – управлять творческим коллективом должен творческий руководитель.
- 3.Заражение (учитываем, что эмоциональное состояние руководителя передается подчиненным на психофизиологическом уровне контакта).
- 4.Стимулирование. Это и материальное вознаграждение и психологическое поощрение. Люди редко устают от похвалы, внимания и признания. Поэтому психологический вид поощрения мы считаем наиболее действенным.

Стараемся обеспечивать рекламу работников, добившихся значительных результатов как внутри детского сада, так и за его пределами. Формы презентации достижений педагогов различны: через информационные стенды, средства массовой коммуникации, открытые показы, рассказ о достижениях педагогов на родительских конференциях.

Как ни покажется странным, но очень действенно такое поощрение работников, как повышение их ответственности и самостоятельности. Работа, дающая возможность более свободно принимать решения и организовывать свой труд, ценится сотрудниками очень высоко. Мы на

примере работы творческой группы постарались доказать, что при таком стиле руководства педагоги, решая текущие задачи, используют часто непроторенные пути, прибегая к выдумке, инициативе, проявляют большую заинтересованность в работе. Главное, чтобы педагогам была понятна цель коллективной деятельности, задачи конкретны, а заинтересованность руководителей неподдельна. Воспитатели – люди творческие, обладающие тонким интуитивным чутьем, поэтому с легкостью разоблачат “работу для галочки”.

В качестве тезисов представляем “секреты” создания творческого коллектива нами апробированные и признанные наиболее действенными:

1. Забота о положительном психологическом климате. Для этого мы продумали систему психологического сопровождения инновационных преобразований (Изучение психолого-педагогического портрета образовательного пространства: потенциальные возможности педагогов, степень психологической готовности к инновациям, выявление препятствующих и стимулирующих факторов, программа проведения тренингов и деловых игр).
2. Сочетание контроля с само- и взаимоконтролем. Любой контроль всегда волнителен и неприятен, даже если он объективен и доброжелателен.
3. Предоставление свободного пространства для инициативы работника, его самовыражения (в плане дизайна группы, желание применять конкретную технологию и т.п.). Каждый на своем участке работы должен быть самому себе шефом.
4. Помощь в реализации любой идеи сотрудников, будь то проведение внепланового досуга, выставки, либо написание научного труда.
5. Порционное введение инноваций. Постоянное введение новшеств хоть и обеспечивает развитие образовательного учреждения, но выводит его сотрудников из здорового равновесия. Невозможно постоянно бежать, необходимо дать возможность пройти, даже постоять, отдышаться.
6. Поддержка традиций. В нашем коллективе традиционно проводятся: “Празднование юбилеев”, “Новогодние посиделки”, “Празднование Дня воспитателя”, “Празднование Дней рождений детского сада”. Совместные походы на природу, выезды в театры г Ростова, и Таганрога, коллективные посещения концертов и спектаклей способствуют чувству единения. Самое главное – быть энергичным и уверенным в своих действиях и решениях. И никогда не унывать!

Список литературы

1. Бойчук И. А. Ознакомление детей дошкольного возраста с русским народным творчеством. Подготовительная к школе группа; Детство-Пресс - М., 2016. - 161 с.
2. Гаврилова И.В. Истоки русской народной культуры в детском саду; Детство-Пресс - М., 2017. - 219 с.
3. Григорьева Т. С. Программа "Маленький актер" для детей 5—7 лет; Сфера - М., 2016. - 128 с.
4. Дерягина Л. Б. Театрализованная деятельность в ДОУ. Сценарии по сказкам зарубежных писателей и народов мира; Детство-Пресс - М., 2016. - 128 с.
5. Доронова Т. И. Дошкольникам об искусстве. Старший возраст; Просвещение - М., 2016. - 64 с.
6. Конрад фон Ланге Художественное воспитание в детской; Астер-Х - М., 2016. - 88 с.
7. Копцева Т. А., Селезнева Г. Б., Сырых Н. В., Фомина О. Н. Я и мир природы. Сценарии игр-занятий. Художественно-эстетическое развитие ребенка в дошкольном детстве. Изобразительная и конструктивно-модельная деятельность. Учебно-методическое пособие.; Дрофа - М., 2017. - 144 с.
8. Лыкова И. А. Проектирование образовательной области "Художественно-эстетическое развитие". Новые подходы в условиях введения ФГОС ДО; Цветной мир - М., 2017. - 144 с.
9. Радынова О.П. Художественно-эстетическое развитие ребенка в дошкольном детстве. Методические рекомендации; Дрофа - М., 2016. - 202 с.
10. Шпикалова Т. Я., Ершова Л. В., Макарова Н. Р., Щирова А. Н. Волшебный мир народного творчества. Пособие для детей 5—7 лет; Просвещение - М., 2016. - 96 с.