УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПРОЕКТ
ТИР (ТВОЯ ИДЕЯ РАБОТАЕТ) В ДЕЙСТВИИ

Когда труд – удовольствие, жизнь хороша! Когда труд —обязанность, жизнь — рабство! Максим Горький

Одним из ключевых принципов менеджмента качества является вовлеченность работников. Действительно, только при полной поддержке коллектива возможен выход учреждения на новый качественный уровень.

Мы задумались, что может стать основой для мотивированного сплочения педагогического коллектива. При поиске ответа на данный вопрос мы опирались на теоретические исследования в области мотивации человека. Любого работника побуждают три уровня мотивов: материальный (оплата труда и премии), социально-психологический (климат в коллективе, т.е. людям должно быть приятно общаться с коллегами, напарниками) и творческий (т.е. возможность творческой самореализации). При этом третий уровень, на наш взгляд, один из ключевых именно в нашей педагогической работе.

Хотим представить вам реализуемый нами управленческий проект по стимулированию и поддержанию творческой инициативы педагогов. Это долгосрочный управленческий проект ТИР (твоя идея работает).

Руководители проекты: Исаева И.Ю. заведующий МБ ДОУ № 16

Левшина З.А. заместитель заведующего по УВР

Цель проекта ТИР: повышение качества воспитательно-образовательного процесса ДОУ через создание условий для развития инновационного потенциала педагогов.

Задачи проекта:

1. Разработать систему вовлечения педагогов в проект.
2. Создать условия для реализации инновационных творческих проектов педагогов.
3. Выявить эффективность реализации педагогических идей.

Как мы решаем каждую из задач.

Мы разработали систему вовлечения педагогов в проект.

Первое, с чего мы начинаем, это *поиск новых идей*.

Откуда могут появляться идеи? Часто стимулом к новым педагогическим проектам являются те задачи, которые сформулированы коллективом и закреплены в Программе развития ДОУ и годовом плане. Ведь решение задачи может быть как традиционным, так и инновационным, творческим. Кроме этого, мы стимулируем участие педагогов в семинарах, заседаниях методических объединений, активный обмен опытом с коллегами из других ДОУ. Это позволяет расширить профессиональный кругозор, впитать новые идеи, познакомиться с

нетрадиционными подходами. И, разумеется, мы полностью поддерживаем те идеи, которые возникают внутри коллектива.

На одном из заседаний творческой группы ТИР нами были сформулированы принципы и правила творческой активности педагогов. Они легли в основу листовки-памятки. Вот эти принципы:

- Инициатива важнее результата
- Инициатива имеет право на ошибку
- Большое признание даже маленького достижения
- Новым идеям – приоритет ресурсов и времени
- Личный пример – весомый аргумент
- Результат команды – мой результат
- Имидж учреждения – это результат моей работы
- Низкий результат – сигнал для поддержки
- Передача знаний – это норма

Хороших идей много. Мы убеждены, что нетворческих людей не бывает. Важно научиться черпать идеи отовсюду, и что особенно важно, создать благоприятный климат, способствующий восприятию нового.

И в этом нам помогает система творческих семинаров-тренингов, которые проводятся психологической и методической службой. Некоторые упражнения из этих тренингов мы представим вам в практической части нашей секции несколько позже.

В результате анализа реализации проекта ТИР мы сформулировали *управленческие приемы*, которые наиболее эффективно стимулируют творческий инновационный потенциал педагогов.

1. Поощрять, не цепляться к мелочам. Многие из нас умеют критиковать идеи. Действительно, легко выглядеть умным, перечисляя все причины, по которым новое предложение можно считать нелепым и обреченным на провал. В истории есть немало случаев, которые можно назвать «убийцы энтузиазма». Вот пример: «Бурить скважины, чтобы добывать нефть? Вы хотите сказать, рыть дыру в земле, чтобы пытаться отыскать нефть? Да вы с ума сошли!» - так реагировали все опытные бурильщики, когда в 1859 году Эдвин Дрейк пытался увлечь их своим проектом. Позже он стал первым человеком, который таким образом обнаружил месторождение нефти.
2. Не быть слишком критичным. Страх услышать критику и почувствовать себя глупым – самое большое препятствие для тех, кто постоянно экспериментирует и предпринимает попытки сделать что-то новое.
3. Стимулируйте любопытство. У творческих людей часто бывает много вопросов. Нужно создать среду, в которой можно задавать вопросы. А еще можно самим спрашивать, наш любимый вопрос «чему вас научил этот опыт?»

4. Создавать необходимость. Люди часто удивляют способностью находить решение в, казалось бы, безнадёжных ситуациях. Как говорится, необходимость – мать изобретений.

5. Стимулировать групповую работу над проблемами. Поощрять мозговой штурм и другие виды коллективной работы. Обращать внимание на то, чтобы в творческой группе не было «убийц энтузиазма».

6. Следить за тем, чтобы работа была в удовольствие. Именно поэтому важно, чтобы реализуемые идеи принадлежали самим педагогам, а их реализация доставляла им радость.

Следуя этим приёмам и развивая и поддерживая творческие способности педагогов, мы сформировали банк инновационных творческих идей.

Следующий этап – создание условий для реализации этих идей. Для этого у нас создана творческая группа ТИР. В нее вошли как опытные, так и молодые педагоги по желанию. Ответственным за работу группы является заместитель заведующего по УВР. Каждый педагог знает, что со своими идеями он может в любое время обратиться к творческой группе или озвучить свое предложение на педагогическом часе. А в задачу творческой группы входит поддержка идеи, поиск ресурсов для ее реализации (кадровых, материально-технических, временных и т.д.), подключение заинтересованных людей (как внутри коллектива, так и извне), их обучение и стимулирование.

В ходе реализации проекта для развития творческого потенциала педагогов поддержания интереса к педагогическому поиску неоднократно проводились тренинги и семинары, открытые показы деятельности в рамках недели педагогического мастерства или недели молодого воспитателя.

Так, были проведены семинар-практикум «Роль русской куклы в развитии ценностно-смысловой картины мира ребёнка», смотры-конкурсы «Творческая презентация готовности рабочего места к новому учебному году», «Совместное творчество на лучшее оформление группы к Новому году», конкурс клумб «Подари радость» и др.

Приведем примеры наиболее эффективных реализованных идей.

Так, изучая новинки методической литературы, музыкальный руководитель Шалько Анастасия Евгеньевна заинтересовалась проблемой реализации воспитательного пространства праздника для развития основ музыкальной культуры детей. У нее возникла идея применить программу И.Н. Буториной, переработав ее с учетом собственных профессиональных интересов и особенностей образовательной программы нашего детского сада.

Со своей идеей она выступила на встрече творческой группы ТИР Далее совместно с Анастасией Евгеньевной был разработан проект «Жизнь есть праздник», подобран методический материал, созданы условия (капитальный

ремонт и оформление музыкального зала, приобретение и изготовление дидактических пособий и игр), проведены обучающие и активизирующие семинары с педагогами, заинтересовавшимися проектом. Таким образом, опыт работы был обобщен и рекомендован творческой группой ТИР и коллективом для представления на городском конкурсе Воспитатель года.

Идея Анастасия Евгеньевны продолжила развиваться. Ее опыт работы получил свою реализацию в дополнительном образовании в рамках факультатива «Жизнь есть праздник». На сегодняшний день идея переросла в программу, которая уже вышла за рамки нашего учреждения. Так, праздники «Покровская ярмарка», «Коляда», «Масленица» проводятся в рамках содружества северного микрорайона «Северное сияние».

Идея Анастасии Евгеньевны получила еще одно неожиданное направление. Совместно с инициативной группой педагогов при поддержке творческой группы ТИР родился проект «Театр Дети – детям». На спектакли приглашались ребята нашего детского сада, а также из ДОУ содружества «Северное сияние». Одним из важнейших показателей эффективности проекта ТИР выступило то, что основную часть задач по реализации этой идеи взяли на себя сами педагоги: разработали репертуар, оформили афиши и билеты, организовали работу билетных касс, попутно знакомя детей с разными театральными профессиями, жизнью театра изнутри и т.д. Участие администрации и методической службы заключалось лишь в создании условий для самостоятельного воплощения проекта.

Решая третью задачу, для выявления эффективности реализации творческих идей педагогов были разработаны критерии, которые условно можно объединить в три группы.

1. Результативность для детей. Она может быть выявлена в ходе педагогического мониторинга достижений воспитанников по образовательным областям и в формировании интегративных личностных качеств, призовые места в конкурсах различного уровня.

Например, результатом работы над проектом «Жизнь есть праздник» является расширение знаний детей о народных традициях, о культуре праздника, развитие музыкальности детей, интереса к музыкальному искусству, повышение познавательной активности, проявляющейся в стремлении к приобретению знаний о традициях и обрядах празднования, раскрытие творческих способностей в организации праздничного пространства.

Результатом проекта комнатная азбука можно считать повышение интереса детей к объектам живой природы, формирование основ экологического поведения, расширение словаря и обогащение речи детей через приобщение к художественному слову.

2. Вторая группа критериев – это результативность для самого педагога. Сюда относятся признание идей и опыта педагога на различных уровнях (внутри коллектива, среди коллег методического объединения, на уровне города, области, России). Все победы, награды, грамоты, благодарственные письма собираются в портфолио. Несомненным результатом эффективности внедрения творческих идей является профессиональный и карьерный рост педагога, повышение его квалификационной категории.

Например, Шалько Анастасия Евгеньевна представляла свой опыт на семинарах внутри коллектива, заняла 3 место в городском конкурсе «Воспитатель года – 2014», приняла участие в областном конкурсе «Учитель года Дона», завоевала гран-при в городском конкурсе «Зеленая планета», 1 место в Российской конкурсной программе «Я первый» за игру «Праздничные зонтики», 1 место в международном конкурсе «Победилкин» в номинации вокальное музыкальное творчество. Диплом Лауреата Всероссийского конкурса «Воспитатели России» в номинации «Развивающие игры и пособия. Стартап»

Она награждена грамотой Управления образования, Благодарственным письмом Министерства образования Ростовской области.

В рамках проекта ТИР сложилась система стимулирования педагогов. Так, в критериях выплат стимулирующего характера заложены следующие показатели:

Активное участие в проекте ТИР («Твоя идея работает»)	Непосредственная разработка, внедрение и результативность внедрения творческих идей в деятельности ДОУ	Отсутствует	0
		Участие во внедрении творческих идей коллег-педагогов	1
		Разработка идеи (идей), которые не получили реализацию на данный момент (не были поддержаны, их реализация была отложена и т.п.)	2
		Идея (идеи) поддержаны педагогическим коллективом и администрацией, находятся в стадии реализации	3
		Идея (идеи) поддержаны педагогическим коллективом и администрацией, имели положительные результаты для повышения эффективности образовательной деятельности в учреждении	4

Кроме этого в ДОУ проводится ежегодная церемония присвоения номинаций, в ходе которой администрация признает вклад каждого сотрудника в общее дело и присваивает звания, например «Открытие года», «Упорство года», «Идейный вдохновитель года» и другие.

3. Третья группа критериев – это результативность для коллектива в целом. Здесь важным является достижение нашей цели – повышение качества воспитательно-образовательного процесса ДОУ через создание условий для развития творческого потенциала педагогов. Это работает на общую задачу – повышение качества образования, улучшение имиджа ДОУ и др.

Таким образом, в результате реализации управленческого проекта ТИР мы смогли достичь следующих результатов:

1. Повышение творческой активности педагогов ДОУ, проявляющейся в активном участии в инновационной деятельности.
2. Оптимизация психологического климата в коллективе.
3. Обеспечение непрерывного процесса повышения квалификации воспитателей и специалистов.
4. Повышение образовательного уровня педагогов ДОУ, их квалификации и профессионализма.
5. Повышение качества образования.

За время реализации управленческого проекта "ТИР" нашими педагогами воплощены в жизнь следующие проекты:

- «Культуросообразные технологии развития ценностно-смысловой картины мира ребенка», автор проекта – Левченко В.Ю. воспитатель высшей квалификационной категории;
- «Конструирование ситуации общения через использование флексагона, как условие совершенствования связной речи» - Бегунова Н.А. учитель-логопед, высшей квалификационной категории
- Клубный час как технология развития детской инициативы и самостоятельности – Попкова Е.А. старший воспитатель
- Тема: «Использование квест технологии для развития познавательных способностей детей старшего дошкольного возраста или обучение как приключение» Королева В.А. воспитатель

Безусловно, в нашем банке масса идей, которые не получили своего развития либо оказались ошибочными, неэффективными. Каждый имеет право на ошибку, но ошибки мы условно разделили на «хорошие» и «плохие». Полезные ошибки связаны с искренним усилием попробовать что-то новое и с попыткой реализовать новые идеи. Здесь ценен урок, который мы извлекли из неудачи. Плохи ошибки – те, при которых идея оказывается провальной по причине лени, невнимательности, неисполнительности.

Таким образом, наш управленческий проект ТИР позволил решить главную стратегическую задачу – переход от мониторинга качества к его управлению через прогнозирование, планирование, реализацию, оценку эффективности и постоянное улучшение.

Психологический тренинг "Развитие творческих способностей".

Практическая часть:

Мне бы хотелось подробнее остановиться на практическом примере одной из форм работы по развитию творческого потенциала педагогов через использование тренинговых информационно-практических занятий, которые мы используем в рамках реализации проекта ТИР. Сегодня мы будем стараться активно проявлять креативные качества: гибкость мышления, изобретательность, наблюдательность и воображение.

1. *Упражнение «Суперскрепка»*

Цель: решить проблемы творческим подходом.

Инструкция: разделить группу на 4 мини-группы, каждой группе даётся лист формата А4.

(Ваша задача – записать на листе бумаги все способы использования пуговицы, крышки от пластиковой бутылки, камешка, семена растения, листочка от дерева).

Необходимо ограничить упражнение во времени. После выполнения задания группы презентуют свои варианты. Победителем считается та группа, у которой будет максимальное количество самых оригинальных способов использования скрепки.

2. *Упражнение «Педагогическая ситуация. Что делать если?»*

Цель развивать творческий подход к образовательному процессу в детском саду

- *Что делать если* ребёнок больше всего любит читать книгу Гегеля «Феноменология духа»?

- *Что делать если* ребёнок каждый день умудряется заработать в детском саду по 100 долларов?

- *Что делать если* ребёнок во сне разговаривает на китайском языке?

- *Что делать если* родитель не идёт на контакт?

3. Упражнение «Мешочек пожеланий»

Участникам предлагается на листочке бумаги написать самое главное, что они хотели бы пожелать сами себе в наступающем учебном году. Все листочки складывают в мешочек. Передавая мешочек друг другу по кругу, участники достают из него по одному предмету. Начиная со слов: «я тебе желаю», зачитывают пожелание соседу.