**Повышение уровня кадрового обеспечения ДОУ**

Современная система дошкольного образования характеризуется расширением спектра применяемых вариативных программ и педагогических технологий, широким развитием инновационных подходов к осуществлению педагогической деятельности и воспитательного процесса. Это требует внесения существенных корректив в систему подготовки и переподготовки педагогических кадров.

В современных условиях перехода к федеральным государственным требованиям меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетенции. В связи с повышением требований к качеству дошкольного образования должна меняться и методическая работа с кадрами.

Невозможно говорить о перспективах развития, о реализации программы модернизации российского образования, о внедрении в педагогическую практику инновационных технологий без системной работы по обучению кадров, которая должна проводиться как на уровне региона, муниципалитета, так и на уровне учреждения.

 В целом повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров. Поэтому перед нами встала задача разработки и применения системы использования эффективных приёмов повышения квалификации педагогов.

В данном направлении мы поставили перед собой конкретную**цель  - создание  системы     непрерывного  профессионального  развития  и  роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающих повышение  качества дошкольного образования.**

Определили ряд задач:

·                **формирование мотивации педагогов на развитие профессиональной компетентности;**

·                **осмысление педагогами необходимости выбора своей образовательной траектории на основе рефлексии собственной деятельности;**

·                **создание образовательной среды, обеспечивающей широкий спектр путей повышения квалификации.**

Повышение квалификации педагогов в нашем дошкольном образовательном учреждении осуществляется на основе мониторинга качества профессионально-личностных способностей педагога, при дифференцированном учете исходного профессионального уровня деятельности педагога.

Таким образом, мы выделили две категории педагогов:

·        Воспитатели, имеющие высокий уровень профессионализма и компетентности, но не всегда в полной мере его осуществляющие. Работа с ними требует тщательной продуманности и стимулирования.

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

Воспитатели выделенных категорий имеют различные образовательные потребности. Поэтому методическая работа с ними осуществляется дифференцированно. Но во всех случаях задача одна – создать такую образовательную среду, в которой полностью будет реализован творческий потенциал каждого педагога, всего педагогического коллектива. При этом, в дошкольном учреждении создаются оптимальные условия для профессионального роста педагогов.

 В связи с этим мы находимся в постоянном, активном поиске новых  форм методической работы.

Однако следует отметить, что никакие формы работы сами по себе, безотносительно к содержанию повышения квалификации педагога, творческого подхода гарантировать не могут. Мы убедились в том, что нет и не может быть деления форм на новые и старые, современные и несовременные, так как каждая из них отвечает определенному содержанию. Любая традиционная форма может быть активной, если построена грамотно по содержанию и методам и реализует такие важные функции, как информационная, ориентирующая и развивающая.

Например **Консультация-диалог, Консультация-парадокс** с запланированными ошибкам,  **Консультация –  практикум, Консультация – тренинг и т.д.**

А сейчас я попрошу вас ответить на мои вопросы:

·         Если Вы уверены, что качество воспитательно-образовательной работы в современном детском саду невозможно повысить без  использования инновационных технологий – поднимите  правую  руку!

·         Если вы считаете, что освоение инновационных  технологий  невозможно без повышения профессиональной компетентности педагогов -  поднимите левую руку.

·         Если вы согласны с тем, что  для повышения профессиональной компетентности  педагогов просто  необходимо  использовать наряду с традиционными, активные методы обучения  коллег скажите громко «Да!»

·         Если Вам интересно узнать, как  используются   различных формы  методической работы  для повышения  уровня педагогического мастерства ДОУ – похлопайте в ладоши!

Ну, вот, Вы уже улыбаетесь и готовы к   восприятию моей информации. А это значит, что один из  многочисленных приёмов активизации педагогов, используемых нами в методической работе с педагогами – (разогревки - самооценки), успешно сработал. Такие разогревки перед восприятием информации можно подготовить на любую тему.

Для того чтобы не занимать у вас много времени я не буду останавливаться на общепринятых всем известных формах работы с педагогами, они выведены на экран, остановимся более подробно на некоторых, которые как мне кажется имеют наиболее весомый результат в работе.

Уже не первый год в нашем ДОУ работает Школа молодого педагога, которая выделена в особую структуру модели методической работы с кадрами.

**«Школа молодого педагога»** помогает  адаптироваться начинающим воспитателям, выработать собственную систему воспитания.

Большинство молодых педагогов нуждаются не столько в наставничестве, сколько в возможности получить методическую, педагогическую, управленческую и другую информацию.

Поэтому основными задачами нашей «Школы молодого педагога» являются:

·        формирование и воспитание потребности у молодых педагогов непрерывного самообразования;

·        помощь педагогу с опорой на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта;

·        стимулирование развития индивидуального стиля творческой деятельности педагога.

Данная форма работы закреплена и на нормативном уровне. Разработано Положение, издан приказ по ДОУ, на начало учебного года разрабатывается план работы. При планировании учитывается и пожелания самих педагогов, чтобы они хотели услышать на занятиях.

Активизация творческой деятельности педагогов возможна также через  **интерактивные методы** и формы работы с педагогами.

**Эта еще одна из эффективных форм работы с педагогами в нашем ДОУ.**

Интерактивный означает способность взаимодействовать или находиться в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, компьютером) или кем-либо (например, человеком). Для данной формы работы мы приобрели обучающие диски «Международный центр финансово-экономического развития» повышение квалификации на рабочем месте». Сначала мы планировали данное обучение для воспитателей, которым предстояла аттестация на соответствие занимаемой должности, но после первого курса, а мы их приобрели 3, каждый диск на определенную тему, заинтересовались и другие. В результате сертификаты получили не 5 педагогов, а 13. Всех воспитателей заинтересовало возможность проверить себя, после прослушивания курса лекций, организовывались обсуждения, а за тем по интернету проходил своего рода экзамен, педагоги отвечали на вопросы предлагаемых тестов, успешно прошедшие получили сертификаты по почте.

Так же 2 педагога успешно завершили по своей инициативе обучение на дистанционных курсах повышения квалификации в Педагогическом университете «Первое сентября» и получили дипломы, обучение длится 1 год.

Так же мы принимали участие в вебенаре Белой Ксении Юрьевны, где имели возможность после лекций задать вопросы и получить на них исчерпывающие вопросы. Хочу сказать, что для себя лично взяла много полезного и интересного.

Из опыта работы могу сказать, что к каждой цели в работе с педагогами, нужно тщательно подбирать определенные формы работы с педагогами

По моему личному мнению еще один немаловажный аспект успешной работы в данном направлении, это КТО работает с молодыми педагогами…….

Ну и как в любой другой работе кроме определения целей и задач и планировали и планируем получить какие-то результаты**.**

В первую очередь, от данной работы мы старались получить активность педагогов, раскрытие их творческого потенциала, повышения их профессионального уровня. И как мне кажется, нам это потихоньку удается. За последние годы, наши педагоги принимают активное участие в городских, окружных конкурсах и добиваются не плохих результатов.

Ну и в заключении хотелось бы отметить, что выбирая оптимальный вариант методической работы в дошкольном учреждении и современные формы её реализации, можно эффективно способствовать повышению профессионального мастерства педагогов, их самообразованию и самосовершенствованию, раскрыть творческие возможности каждого педагога как личности.

И бесспорно, то, что повышение профессионального уровня педагогов влечет за собой повышение уровня качества дошкольного образования в целом.