

Заседание клуба руководителей  
и старших воспитателей ДОУ  
по теме «Современные подходы к организации  
методической работы в дошкольном учреждении»

**Выступление «Инновационные подходы  
к организации методической работы  
в дошкольном учреждении».**

Подготовила: старший воспитатель  
МБДОУ детский сад № 2 «Солнышко»  
Данилова Светлана Владимировна

2017 г.

«Плохой хозяин растит сорняк,  
Хороший выращивает рис,  
Умный культивирует почву,  
Дальновидный воспитывает  
работника»  
(И. Иманцуми)

Актуальность проблемы подготовки высококвалифицированного, свободно мыслящего, активно действующего воспитателя на современном этапе в связи с возрождающимся подходом к человеку как самоценности очевидна для всех. Помочь воспитателю овладеть новым педагогическим мышлением, готовностью к решению сложных задач в системе образования, к повышению своего педагогического мастерства призвана специально организованная методическая работа.

Методическая работа – в дошкольном учреждении – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого воспитателя и коллектива в целом.

Задача заведующего и старшего воспитателя дошкольного учреждения заключается в том, чтобы выработать систему, найти доступные и вместе с тем эффективные формы и методы повышения педмастерства.

Сложность и многообразие целей и задач методической работы в современном дошкольном учреждении, разносторонний характер её содержания, особенности каждого ДООУ требуют разнообразия методических форм работы с кадрами и их оптимального сочетания.

В последние годы ведутся активные поиски новых, нетрадиционных форм методической работы. Однако сами по себе, безотносительно к содержанию повышения квалификации педагога, формы работы не могут гарантировать творческого подхода. Нет и не может быть деления форм на новые и старые, современные и несовременные, поскольку каждая из них отвечает определённому содержанию. Любая традиционная форма может быть активной, если она грамотно используется и реализует информационную, ориентирующую и развивающую функции.

Проблема повышения профессионального мастерства каждого педагога дошкольного учреждения по-прежнему остается одной из самых сложных. Ни для кого не секрет, что иногда на организацию мероприятий тратится много сил, а отдача ничтожна мала. Чем же объяснить все это? Думая, размышляя по этому поводу, пришла к выводу, что традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

В настоящее время существует проблема формирования педагога инновационного дошкольного учреждения, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к использованию и созданию инноваций.

## Подходы к организации методической работы:

- системно-деятельный подход: понимании целей и задач деятельности ДООУ, его статуса и условий, а также обеспечения целостности образовательного процесса в условиях использования вариативных программ и технологий с учетом влияния на него внешних и внутренних связей;
- личностно-ориентированный подход: обеспечении более полного раскрытия возможностей и способностей каждого педагога и ребенка, коллектива в целом, направленности на развитие
- дифференцированный подход: учете уровня профессиональной компетенции и индивидуальных образовательных запросов в построении системы методической работы в ДООУ;
- подход свободного самоопределения: свободный выбор каждым педагогом образовательных программ и путей самореализации;
- мотивационно-стимулирующий подход: использование различных стимулов, вызывающих интерес и мотивы деятельности;
- коррекционный подход: своевременное устранение выявленных в ходе педагогического мониторинга недостатков и причин, их вызывающих.

Из множества форм и методов, рекомендуемых в настоящее время для использования в работе с педагогами, можно выделить некоторые из них:

**Анкетирование** позволило определить методические проблемы, затруднения, которые возникают у воспитателей в процессе работы.

Работа строилась от простого, к сложному, логически обоснованно, интерактивные формы соответствовали содержанию.

Основной направленностью интерактивных форм является активизация педагогов, развития их креативного мышления, нестандартный выход из проблемной ситуации.

Первая эффективная интерактивная форма, введенная в работу с педагогами ДООУ - **тренинг** (быстрое реагирование, быстрое обучение). Так как современная жизнь с её многочисленными трудностями как экономического, так и психологического характера требует от человека любой профессии напряжения всех его нравственных и физических сил.

Педагоги оказались в наиболее сложной ситуации, так как их труд даже в стабильные времена отличался высокой эмоциональной загруженностью и стрессонасыщенностью. Отрицательно окрашенное психологическое состояние педагога снижает эффективность процесса воспитания и обучения детей, повышает конфликтность во взаимоотношениях с коллегами, администрацией, родителями.

**Педагогический ринг** - ориентирует педагогов на изучение новейших исследований в психологии и педагогике, методической литературе, способствует выявлению различных подходов к решению педагогических проблем, совершенствует навыки логического мышления и аргументации своей позиции, учит лаконичности, четкости, точности высказываний, развивает находчивость, чувство юмора. Такая форма предусматривает критерии оценки ответов, выступлений и действий участников:

- общая эрудиция;
- профессиональные знания, умения, навыки;

- умение выйти из затруднительного положения, экспромт.

Например, педагогический ринг: «Пути совершенствования процесса обучения в ДОУ».

Каждый творчески работающий воспитатель знает, как часто его посещают замечательные идеи, внезапные озарения (эврика, которые, будучи своевременно не востребованными, утрачиваются, забываются. Что бы этого не случилось, есть дискуссия - это обсуждение-спор, столкновение разных точек зрения, позиций, подходов. В педагогическом опыте получили распространение свернутые формы дискуссий, к которым относятся: круглый стол техника «аквариума». Его основная задача выработать навыки критической оценки разных подходов к решению конкретных вопросов в практике работы ДОУ, умению аргументировано отстаивать свою точку зрения, формировать культуру ведения дискуссии. Темы для круглых столов могут быть разными, но они обязательно должны содержать в своей формулировке альтернативные элементы. Например, - «Проблемы взаимодействия общественного и семейного воспитания на современном этапе», «Дошкольное образовательное учреждение - каким ему быть? », «Сила личности воспитателя. В чем она? », «Десять заповедей творческой личности. Вы с ними согласны? ».

**Симпозиум** - обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории.

**Дебаты** - обсуждение, построенное на основе заранее оговоренных выступлений представителей двух противостоящих групп.

**«Судебное заседание»** - обсуждение, имитирующее судебное разбирательство (слушание дела). «Слушается дело о нарушении педагогической этики». Старший воспитатель выступает в роли обвинителя, заведующая – судья, один из педагогов защитник, воспитатели – свидетели. Свидетели сообщают о фактах нарушений, каждый факт обсуждается.

**КВН, Что? Где? Когда? Счастливый случай.** Успешно используется для выработки быстрой реакции на изменение педагогической ситуации, умения найти оптимальный вариант решения задачи.

**Педагогические ситуации, экспромт** - метод активизации педагогического познания в процессе повседневного общения, взаимосвязи с детьми, родителями, коллегами. Например, ребенок сообщает педагогу, что мама и папа разошлись, и у него теперь будет новый папа. Какой может быть реакция педагога.

Недостатком традиционных форм работы (наряду с достоинствами) является то, что не все воспитатели выступают в роли активных участников. Устранению этого недостатка способствует **деловая игра** и другие инновационные формы работы с педагогическими кадрами.

Деловая игра может быть использована не только как зачетное занятие по результатам теоретического семинара актуальной для ДОУ проблемы, но и при разработке решений новой проблемы. Например: «Легко ли быть дошкольником? »

**Банк идей** - это рациональный способ коллективного решения проблем, не поддающихся решению традиционными способами на данном этапе ДОУ. Например: «Экология игры: как вернуть игру в жизнь детского сада». Эффективной формой является проведение выставки - ярмарки педагогических идей, аукцион. Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Поэтому основной результат выставки-ярмарки - заметный

профессионально-личностный рост воспитателей. Благодаря этой форме работы с педагогами создаются условия для публичного представления лучших образцов их профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.

**Мастер – класс.** Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов. Мастер – класс можно проводить как внутри ДОУ, так и для педагогов ДОУ района.

**Творческий час «Золотые россыпи»** - работа небольшими коллективами, где разрабатываются методические рекомендации, модели анализа литературного или музыкального произведения, план - схемы поиска «клада», внедряются новые нетрадиционные техники рисования.

**Кружки качества** организуются по инициативе администрации, с учетом делегирования полномочий. Ведущий метод - «мозговая атака» или «мозговой штурм». Обязательным условием при организации кружка является наличие педагога, способного обучать коллег без помощи администрации.

**Педагогическое «ателье»** или педагогическая мастерская. Их цель: педагог-мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно-образовательной системы и практическими рекомендациями по ее реализации. Также идет выполнение индивидуально-практических заданий с прицелом на дальнейшее использование в работе с детьми. Например: «Развитие творческого воображения дошкольника средствами художественной литературы, изобразительности, экспериментирования».

**«Коучинг-сессия»** - интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос - ответ). Принцип «Сделай за меня» практически не действует, здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит и пути для решения проблем. В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности. Например: «Работа с аттестуемым педагогом».

Работая в коллективе, важно знать его психологический климат, эмоциональное состояние педагогов, уровень профессионального и личностного развития. И мне пришла идея создать корпорацию, объединяющую педагогов общностью интересов – «Союз единомышленников». Это корпорация добрых, общительных, умных, душевных, организованных, удачливых. Примеры некоторых мероприятий: супер - девичник, мастерская дизайнера, звездный час, мистический Новый год, выход в театр, кино, выезд на природу.

Ещё одна форма, которую можно использовать перед открытыми мероприятиями для воспитателей и родителей - это настрой педагога на успешную работу - **«Квик – настройка»:**

1. Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь! Улыбка, солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.
2. Вы самые лучшие и красивые, пусть все манекенщицы мира вам позавидуют.
3. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем дороже ценятся.
4. Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и стареть не дает.

5. Трудности закаляют на пути к счастью.

**Творческие занятия** направлены на развитие творческого мышления и создания инновационных проектов.

**Пресс-конференции** помогают быстро находить информацию по отдельным проблемам, глубоко осмысливать её, обсуждать отдельные вопросы с коллегами.

**Игровое моделирование.** Деловые и ролевые игры подразумевают моделирование реального процесса, во время которых принимают оптимальные профессиональные решения на основе анализа искусственно созданных педагогических ситуаций. Деловая игра как метод обучения позволяет «прожить» ту или иную практическую ситуацию.

Используются и такие формы и методы, как коллективное решение проблемных ситуаций, групповая дискуссия, или мозговая атака; тренинги в малых группах по совершенствованию профессиональных умений; методы самообразовательной работы, научно-практические конференции по итогам инновационной деятельности ДОУ.

Новой формой, позволяющей в комплексе решать основные практические и исследовательские задачи, интегрировать различные образовательные формы обучения для педагогов в инновационном учреждении, является **научно-методический совет**. В работу научно-методического совета включена творческая группа педагогов, научный руководитель экспериментальной площадки, заведующая ДОУ и старший воспитатель.

В компетенцию его деятельности входит создание коллектива единомышленников для развития учреждения, который разрабатывает стратегию, конструктивно-методические схемы реализации общей концепции, модель учреждения и его основные структуры, методики изучения культурно-образовательных и профессиональных потребностей всех участников педагогического процесса. Важное место в содержании работы научно-методического совета занимает анализ деятельности учреждения, результаты использования новых педагогических технологий, анализ профессиональной деятельности членов коллектива, рассмотрение прогностических программ и проектов, анализ и утверждение дидактических, методических материалов, обобщение опыта.

Важным в работе научно-методического совета является и анализ инновационных способов и приемов, и их реализации в социо - культурном пространстве, и изучение их влияния на степень развития ребенка.

**Метод «Модерации»** (moderator – посредник, регулятор). Этот метод позволяет «заставить» людей действовать в одной команде для разработки в кратчайшие сроки конкретных реализуемых предложений, нацеленных на решение проблемы.

Метод произвольно создает коллегиальную обстановку, не опрос или выступление по очереди, а решение в процессе работы.

Метод «Модерации» может применяться как отдельный метод или синтезироваться с **Технологией Открытого Пространства**, которая также предусматривает: активное участие каждого, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Открытое пространство рассматривается как интерактивный метод успешного стимулирования педагогов на творческую креативную деятельность. Может применяться как сама по себе, так и на педсовете.

Надо отметить, что при использовании ТОП на педсовете не нужно детально разработанной повестки дня и плана работы, а также дополнительных материалов, они

будут только мешать работе. Это принципиальное отличие данной формы организации педсовета от традиционных. Как же организовать работу по методу ТОП? Рассмотрим основные термины и этапы организации работы.

- *Тема.* Для эффективного использования ТОП формулируется привлекательная тема для педагогов, которая будет являться центральным механизмом для концентрации дискуссии и вдохновения участников педсовета.
- *Группа.* Для методики ОП лучше всего использовать большую группу педагогов - минимум 20 человек. Если участников меньше, теряется необходимое разнообразие, которое необходимо для подлинного взаимодействия. Лидеру группы необходимо обеспечить свободу высказывания любой точки зрения, на это нужно нацелить педагогов вначале.
- *Время,* необходимое для проведения встречи, зависит от специфики ожидаемых результатов. По методике от 1 часа до 5 часов.
- *Пространство.* Существенным фактором при организации пространства является комфорт. Лучше всего использовать большую комнату с небольшими уголками для работы малых групп. Используются стулья, которые можно двигать, маленькие столики, тумбы, вокруг которых могут объединяться рабочие группы.
- *Исходная расстановка* – это расставленные в полукруг стулья, большая белая стена в комнате или занавес, чтобы можно было прикреплять бумагу с клейкой лентой. Центр круга должен быть пустым.

Рассмотрим этапы ОП в синтезе с методом «Модерации»:

- *Первый этап - опрос педагогов.* В начале педсовета проводится опрос педагогов. Чего ждут они от этого педагогического совета? Насколько актуальна тема для них лично, в их работе.
- *Второй этап - поиск.* Поиск самого актуального для педагогов вопроса, на который бы они хотели получить ответ на педагогическом совете. Педагоги, на листках анонимно пишут вопрос. После, собранные листки группируются по темам или направлениям работы. На этом этапе у некоторых педагогов возникают затруднения в формулировке вопроса, особенно у молодых специалистов, поэтому лучше заранее нацелить их на специфику педсовета, познакомить с темой.
- *Третий этап - выбор.* На плакате помещаются все собранные у педагогов листки с вопросами и распределяются по содержательным кластерам (группам). Затем все члены педагогического совета делятся на рабочие группы в зависимости от количества кластеров.
- *Четвертый этап - проработка.* Педагоги в рабочих группах детально работают над выделенной темой. Надо отметить, что на этом этапе при первоначальном использовании этого метода у некоторых педагогов возникают проблемы в обсуждении вопросов. Они сначала не понимают, как можно обсуждать вопрос, на который они сами хотят получить ответ. Они ждут, когда им кто – либо объяснит или детально расскажет, как решить эту проблему. Понимание приходит только в процессе обсуждения вопроса. Поэтому иногда необходима помощь лидера (руководителя или методиста). В помощь педагогам раздаются заранее распечатанные карточки с таблицами, на которых стоят вопросы.

Педагоги выбирают те карточки, на которых вопросы им более понятны и близки.

*Карточка №1*

Если да, то как?	Если нет, то в чем причины?(сдерживающие факторы)
Что еще можно сделать?	Что я уже делаю? (обмен опытом)

*Карточка №2*

Как должно быть?	Как на самом деле?
Что для этого должно быть сделано?	Что должны сначала сделать?

*Карточка №3*

Аргументы «за»	Аргументы «против»
Что еще не ясно?	Что должны сначала сделать?

- *Пятый этап - мероприятия – как заказ на работу.* Обсуждение конкретных мероприятий для решения проблемы.

*Карточка 4*

Что?	Для чего?	Кто?	Когда?
Глагол действия			
Пригласить ....			
Обновить .....			

- *Шестой этап - заключение.* Зачитываются все предлагаемые педагогами мероприятия. Из отдельных заключений рабочих групп составляется общее заключение. На данном педсовете в итоге педагоги составили план мероприятий, используя современные методы и технологии. В конце педсовета идет оценка работы над темой. (Довольны ли педагоги результатом обсуждения? Устраивают ли их предложенные перспективы решения?) При этом хочется отметить, что не всегда педагоги довольны результатом обсуждения. В этом случае необходимо сделать анализ работы педагогов, выявить причины неэффективности обсуждения.

**Метод SWOT-анализа**

Само название метода представляет собой аббревиатуру, состоящую из первых букв английских слов: «strength» (сила), «weakness» (слабость), «opportunity» (возможность), «threat» (угроза). Иначе говоря, SWOT-анализ позволяет выявить сильные и слабые стороны ДООУ, его потенциально опасные ситуации, с которыми он может столкнуться на рынке образовательных услуг, а так же определить возможности предотвращения негативных факторов развития дошкольного образовательного учреждения.

Применение метода, прежде всего, предполагает выделение сильных и слабых сторон, характеризующих определенную деятельность ДООУ. Затем определяются угрозы, возможности и все эти параметры (S. W. O. T.) вносятся в соответствующие ячейки матрицы.

В результате их сопоставления разрабатываются стратегии:

- максимальное использование имеющихся возможностей;
- нейтрализация слабых сторон;
- преодоление угроз при помощи сильных сторон;
- избегание (преодоление) угроз за счет усиления слабых сторон.

Таким образом, данный метод позволяет изучить переменные внешней и внутренней среды ДООУ, представляющие как возможности, так и угрозы для его



развития, и объективно оценить сильные и слабые стороны. В ходе их соотнесения формулируются стратегии дальнейшего поведения ДОО относительно качества предлагаемых услуг, обеспечения конкурентоспособности, использования внутренних резервов и т.д. При этом нужно помнить, что упущенные возможности могут стать угрозами (например, если этими возможностями воспользуется конкурент), а предотвращенные угрозы создадут новые дополнительные возможности.

<p><b>Сильные стороны (S):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высокий профессиональный уровень управленческих кадров ДОО</li> <li>2. Образовательный ценз работников соответствует занимаемым должностям (все педагоги имеют педагогическое образование).</li> <li>3. Повышение профессиональной компетентности педагогов. Аттестация педагогов. Проведение консультаций, семинаров, Педагогических советов в МБДОУ. Повышение квалификации педагогов в соответствии с графиком (100%).</li> <li>4. Использование инновационных подходов к организации методической работы в ДОО:</li> <li>5. Укомплектованность кадрами.</li> <li>6. Приведение документации воспитателей и организации воспитательно-образовательного процесса в соответствие с ФГОС ДО.</li> <li>7. Совершенствование предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО к условиям осуществления воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>8. Высокий уровень мотивации педагогов ДОО к самообразованию.</li> </ol>	<p><b>Возможности (O):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Есть возможность получать квалифицированную научно-методическую помощь от методиста по дошкольному образованию.</li> <li>2. Желание администрации МБДОУ вносить в воспитательно-образовательный процесс инновационные технологии.</li> <li>3. Развитие инновационных форм работы с детьми (НОД и режимные моменты – соответствующие ФГОС ДО)</li> <li>4. Использование Интернет-ресурсов.</li> <li>5. Распространение опыта инновационной работы через различные формы: семинары, мастер – классы, конкурсы, научно-практические конференции, форумы и т.д. На городском, краевом, федеральном уровнях.</li> <li>6. Распространение опыта работы ДОО, издание проспектов о внедрении инноваций в педагогическую практику ДОО.</li> <li>7. Публикация статей в специальных городских краевых изданиях об инновационной работе в ДОО.</li> <li>8. Организация методических выставок, участие в конкурсах различного уровня.</li> <li>9. Проведение публичной защиты педагогами ДОО педагогических идей, авторских программ и методических разработок.</li> <li>10. Составление презентаций по инновациям в ДОО.</li> </ol>
<p><b>Слабые стороны (W):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие необходимого опыта педагогов в инновационной, проектной деятельности.</li> <li>2. Несогласованность образов желаемого будущего ДОО у разных педагогов.</li> <li>3. Преобладание в коллективе педагогов традиционных и устаревших подходов к образовательному процессу.</li> <li>4. Низкий уровень мотивации педагогического коллектива к переменам в ДОО.</li> <li>5. Нежелание педагогов заниматься самообразованием.</li> </ol>	<p><b>Угрозы (T):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формальные требования РОО, форсирующего внедрение инноваций без учета потребностей и реальных возможностей конкретного ДОО.</li> <li>2. Разногласия педагогов и родителей в вопросах воспитания дошкольников.</li> <li>3. Сопротивление отдельных педагогов нововведениям.</li> <li>4. Увеличение временных затрат на самообразовательную деятельность педагогов.</li> </ol>

	5. В связи с большим количеством инноваций в области дошкольного образования может сработать принцип «взять много, но ни одного до конца».
--	--

SWOT-анализ должен завершиться перекрестным анализом сильных сторон ДООУ и угроз его развитию, а также слабых сторон и возможностей. На основе перекрестного анализа описываются риски, с которыми может столкнуться ДООУ, и возможные способы их компенсации, а также варианты решения имеющихся у ДООУ проблем, то есть способы устранения слабых сторон.

### ***Содержание деятельности направлений:***

#### ***Рекламное:***

- Распространение опыта работы ДООУ, издание проспектов о внедрении инноваций в педагогическую практику ДООУ.
- Публикация статей в специальных районных, республиканских, федеральных изданиях о инновационной работе в ДООУ.
- Организация методических выставок, участие в конкурсах различного уровня.
- Проведение публичной защиты педагогами ДООУ педагогических идей, авторских программ и методических разработок.
- Составление презентаций по инновациям в ДООУ.
- Использование ресурсов Интернет для пиар-акций и распространению инновационного опыта работы ДООУ.

#### ***Деятельностное:***

- Тематический контроль по составлению педагогами Рабочих программ, внедрению ФГОС ДО в воспитательно-образовательный процесс.
- Систематизация практического инновационного опыта педагогов в компьютерном банке данных – электронный портфолио педагога (мотивация).
- Повышение профессиональной компетентности педагогов через курсовую подготовку кадров в области внедрения инновационных технологий в педагогическую практику ДООУ.
- Разработка инновационной модели методической работы в ДООУ.
- Консультации методиста РОО по дошкольному образованию.
- Использование Интернет-ресурсов для изучения и распространения инновационного опыта работы ДООУ.
- Активное участие в методической работе РМО.
- Повышение мотивации педагогов к инновациям через повышение качества самообразования (тьюторская группа).
- Определение конкретных направлений инновационной деятельности в ДООУ.

Таким образом, использование в процессе повышения профессионального мастерства педагогов ДООУ указанных и других активных форм и методов обучения обеспечивает практико-ориентированный характер учебного процесса, способствует включению в инновационную деятельность, формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании.

Повышение мастерства педагогов, пополнение их теоретических и практических знаний осуществляется с помощью разнообразных форм методической работы, а

именно с использованием интерактивных форм и методов. Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, откровенный обмен мнениями, формирует положительные отношения между сотрудниками. Стержнем данных форм работы с кадрами являются коллективные обсуждения, рассуждения, аргументация выводов, соревнования умов и талантов. Значение интерактивных методов - достижение таких важнейших целей, как:

1. Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию;
2. Повышение уровня активности и самостоятельности;
3. Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности;
4. Развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.

#### Заключение

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров. Важно отметить, что в современных условиях реформирования образования радикально меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма. В настоящий момент мы отмечаем, что сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

Педагог 21 века - это:

1. Гармонично развитая, внутренне богатая личность, стремящаяся к духовному, профессиональному, общекультурному и физическому совершенству;
2. Умеющий отбирать наиболее эффективные приемы, средства и технологии обучения и воспитания для реализации поставленных задач;
3. Способный организовать рефлексивную деятельность;
4. Обладающий высокой степенью профессиональной компетентности, педагог должен постоянно совершенствовать свои знания и умения, заниматься самообразованием, обладать многогранностью интересов.

Подводя итоги, можно сказать, что грамотно построенная система интерактивных форм работы с педагогическими кадрами, - приведет к повышению уровня воспитательно-образовательной работы ДООУ и сплотит коллектив педагогов.

Главное подобрать золотой ключик к каждому педагогу.