

## **Формы повышения квалификации руководителя и педагогов ДОУ**

Что заставляет людей постоянно работать над собой, пополнять свои знания, занимаясь самообразованием? Наука, техника, производство развиваются и совершенствуются непрерывно. Ученые утверждают, что знания, которыми располагает человечество, удваиваются каждые 10 лет. Следовательно, знания, полученные ранее, могут устаревать. В современном мире отмечается заметное повышение социальной роли образования, которое становится главным ресурсом общества. Усиление интеллектуального потенциала, в основе которого заложен приоритет самоценности человека, способного к саморазвитию, одна из важных задач образования.

Чтобы не отстать от времени, руководитель должен постоянно совершенствовать свои знания, овладевать прогрессивными педагогическими технологиями воспитания и обучения и тем самым обеспечить возможность для своего развития. Система непрерывного повышения квалификации руководителя ДОУ предполагает разные формы:

- обучение на курсах (один раз в три года); самообразование;
- участие в методической работе города, района, детского сада.

Самообразование - это самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом интересов и склонностей каждого конкретного человека. Как процесс овладения знаниями, оно тесно связано с самовоспитанием и считается его составной частью. Самообразование помогает адаптироваться в меняющейся социальной и политической среде и вписаться в контекст происходящего.

В период между обучением на курсах необходимо заниматься самообразованием, которое расширяет и углубляет знания, полученные на курсах, способствует осмыслению опыта на более высоком теоретическом уровне.

Руководителю необходимо так организовать работу, чтобы самообразование стало потребностью педагогов и воспитателей. Следует создать в коллективе условия, при которых у работников формируется ответственное отношение к своему профессиональному росту и занятиям самообразованием. Это возможно, когда они знают, что от них обязательно потребуют результат. Правил персональной ответственности делает сам процесс самообразования качественным и результативным.

Темы самообразования могут подбираться с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства каждого воспитателя. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом (что мы хотим изменить) и направлены на достижение качественно новых результатов работы.

Поэтому организацию самообразования педагогов, руководителей необходимо делать гибкой, позволяющей приобщать каждого сотрудника, активно включать всю работу по самообразованию в педагогический процесс. Есть педагоги, которые самостоятельно интересуются инновациями. Им часто необходима помощь в подборе педагогической литературы по теме. Руководитель может предложить педагогу поделиться с коллегами своими новыми знаниями по отдельным предметам.

Руководитель - стратег развития своего учреждения. Он создает целый комплекс с условий для профессионального роста каждого педагога, первое из которых - это мотивационное условие постепенного вхождения и приучения педагогического коллектива к постоянной работе в плане самообразования.

Ежегодно к годовому плану составляется план самообразования педагогов, который может быть представлен в форме таблицы:

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Тема самообразования</b>	<b>Форма и срок отчета</b>

В этом списке обязательно должны быть руководитель и старший воспитатель детского сада. В плане четко определяется, кто, над какой темой работает и в какой форме отчитывается. Отчеты по самообразованию могут заслушиваться на педагогических советах, а также быть частью любого методического мероприятия. Формой отчета руководителей могут быть консультации или семинары для педагогов ДООУ. Отчет на рабочем месте предполагает включение в оперативный контроль данной тематики и последующее наблюдение педагогического процесса, с целью оценки применения на практике полученных знаний путем самообразования. Это наиболее демократичная форма отчета. Чтобы работа была успешной, в методическом кабинете для этого создаются необходимые условия. Организуются выставки "В помощь занимающимся самообразованием", "Это интересно знать", "Новинки" и др. Постоянно обновляется и пополняется фонд справочной и методической литературы. Очень важно, чтобы организация самообразования не свелась к формальному ведению дополнительной отчетной документации (планы, выписки, конспекты).

Подводя итог, еще раз подчеркну, что формы самообразования многообразны:

- работа в библиотеках с книгами, периодическими изданиями;
- участие в работе научно-практических конференций, семинаров;
- ведение собственной картотеки по исследуемой проблеме.

Результатом усилий руководителя являются совершенствование работы с детьми, рост его профессионального мастерства.

### **Несколько советов занимающимся самообразованием**

ВАЖНО, чтобы знание по какому-либо вопросу, приобретаемые из одного источника, дополнялись сведениями из другого документа. Это заставляет занимающегося сравнивать, анализировать, делать выводы и формировать свое собственное мнение по данному вопросу.

ВАЖНО научиться пользоваться библиотечными каталогами. Это сократит время поиска нужной литературы, так как многие карточки содержат краткую аннотацию или перечисление основных вопросов, раскрываемых в книге.

ВАЖНО уметь собирать, накапливать и хранить сведения, факты, выводы. Они пригодятся для выступления на семинарах, педагогических советах, участия в дискуссиях и т.

### **Руководитель ДОУ – личность, способная влиять на коллектив.**

Руководитель учит воспитателей понимать ребенка. с этого начинается формирование педагога. Если он не стремится познать духовный мир ребенка, он никогда не сможет быть настоящим мастером своего дела. С этого начинается и любовь к своей профессии.

Глубокое знание педагогики, умение применять эти знания на практике – необходимое качество для руководителя пед коллектива. Быть хорошим педагогом, способным влиять на коллектив – это первостепенное достоинство руководителя ДОУ, и оно не может и не должно подменяться административно- хозяйственными умениями. Если заведующая, окунувшись с головой в хозяйственные и административные нужды, перестает быть педагогом, то и вверенное ей детское учреждение постепенно начинает превращаться из воспитательного в учреждение присмотра за детьми. В таком детском саду на первый взгляд царит благополучие и порядок, соблюдается режим, дети выглядят ухоженными и спокойными. Но за этим внешним благополучием часто скрываются отсутствие единства во взглядах на воспитание и, как следствие этого, педагогические ошибки и промахи.

«Видеть хорошее в человеке всегда трудно, - писал выдающийся советский педагог А.С. Макаренко. – В живых будничных движениях людей... это хорошее видеть почти невозможно, оно слишком прикрыто... повседневной борьбой, оно теряется в текущих конфликтах. Хорошее в человеке приходится всегда проектировать, и педагог это обязан делать, он обязан подходить к человеку с оптимистической гипотезой, пусть даже с

некоторым риском ошибиться».

Профессиональная культура руководителя ДООУ, умение руководить приходит с годами. Однако полагаться на время, на то, что путем проб и ошибок в конечном итоге можно стать хорошим руководителем, - непростительная ошибка. Надо стремиться скорее усвоить «технология» руководства детским садом, основываясь на лучших традициях воспитания.