Министерство просвещения Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»

Институт педагогики и психологии детства

Кафедра педагогики и психологии детства

## **V Международный конкурс исследовательских работ молодых ученых**

# Теоретические и прикладные исследования 2022/2023

## Код конкурса: TPI-22/23

**МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА**

**В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**КАК УСЛОВИЕ РАЗВТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГОВ**

*выпускная квалификационная работа*

|  |
| --- |
| **ИСПОЛНИТЕЛЬ:** Алехина Светлана Игоревна,  Профиль подготовки – Дошкольное образование и Дополнительное образование  ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет»  620017 Россия, Екатеринбург  проспект Космонавтов, 26, аудитория 276 334-32-45 uspu@uspu.me |
| **РУКОВОДИТЕЛЬ:**  Емельянова Марина Николаевна  Кандидат педагогических наук, доцент  Доцент кафедры педагогики и психологии детства  Институт педагогики и психологии детства  8 912 – 668 95 48  620017 Россия, Екатеринбург  проспект Космонавтов, 26, аудитория 276  mnemelyanova@yandex.ru |

Екатеринбург

2022

***Ключевые слова****:* культура, профессионально-педагогическая культура, методическая работа, профессиональная компетентность воспитателя,

***Аннотация****:* Профессионально-педагогическая культура является условием педагогической деятельности, которое способствует дальнейшему становлению и саморазвитию профессиональных и личностных качеств воспитателя дошкольного учреждения.

***Объектом исследования*** является процесс развития профессионально-педагогической культуры педагогов ДОО.

***Предметом исследования*** являются условия развития профессионально-педагогической культуры воспитателей в рамках методической работы в ДОО.

***Цель исследования***: разработать и теоретически обосновать условия, направленные на развитие профессионально-педагогической культуры педагогов ДОО.

***Гипотеза исследования*:** развитие профессионально-педагогической культуры воспитателя дошкольного образовательного учреждения может быть успешным если:

- педагоги ДОУ будут включены в творческую деятельность, обеспечивающую развитие и саморазвитие профессиональной направленности воспитателей ДОУ;

- организация методической работы в ДОУ будет направлена на совершенствование умений в области педагогической техники и осуществляться будет с учетом жизненных и профессиональных установок, опыта и уровня профессионализма педагогов, их отношения к своему профессиональному росту;

- будут использованы различные методы стимулирования развития педагогических способностей

Из поставленной цели вытекают следующие ***задачи***:

1. Провести анализ психолого-педагогической и методической литературы по проблеме развития профессионально-педагогической культуры педагогов в ДОО.
2. Подобрать диагностические методики для оценки уровня развития профессионально-педагогической культуры педагогов.
3. Провести анализ результатов диагностики развития профессионально-педагогической культуры педагогов ДОО.
4. Разработать и теоретически обосновать комплекс условий, направленных на развитие профессионально-педагогической культуры в рамках методической работы в ДОО.

Для решения поставленных задач использовался комплекс **методов:** анализ философской, управленческой, педагогической, психологической литературы по проблеме исследования; контент-анализ нормативной и учебно-методической документации, наблюдение и анкетирование; изучение результатов и продуктов деятельности педагогов и руководителей ДОУ.

***Основные результаты и практическая значимость исследования заключаются*** в том, чтопроведен анализ психолого-педагогической и методической литературы по проблеме развития профессионально-педагогической культуры педагогов в ДОО; подобраны диагностические методики для оценки уровня развития профессионально-педагогической культуры педагогов; проведен анализ результатов диагностики развития профессионально-педагогической культуры педагогов ДОО; разработан и теоретически обоснован комплекс условий, направленных на развитие профессионально-педагогической культуры в рамках методической работы в ДОО.

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Введение……………………………………………………………..*** | 3 |
| ***Глава I. Теоретические основы развития профессионально-педагогической культуры педагогов в ДОУ*** |  |
| * 1. Понятие профессионально-педагогической культуры и особенности ее развития……………………..................................... | 6 |
| 1.2. Организация методической работы в ДОУ …………………... | 14 |
| * 1. Возможности методической работы ДОУ в развитии профессионально-педагогической культуры педагогов….............. | 21 |
| Выводы по I главе……………………………………………………….. | 41 |
| ***Глава II. Опытно-поисковая работа по развитию профессионально-педагогической культуры педагогов в ДОУ*** |  |
| 2.1. Методика диагностики профессионально-педагогической культуры педагогов в ДОУ………..................................................... | 43 |
| 2.2. Изучение начального уровня профессионально-педагогической культуры педагогов в ДОУ………..................................................... | 48 |
| 2.3. Проектирование в рамках методической работы условий развития профессионально-педагогической культуры педагогов в ДОУ………………………………………………………………… | 55 |
| 2.4. Сравнительный анализ результатов исследования……………… | 72 |
| Выводы по II главе…………………………………………………......... | 74 |
| ***Заключение………………………………………………………………….*** | 76 |
| ***Библиографический список……………………………………………….*** | 79 |
| ***Приложения………………………………………………………………..*** | 83 |

**Введение**

Профессионально-педагогическая культура воспитателя ДОО в значительной степени определяется уровнем его педагогической подготовки, стремлением к самосовершенствованию в условиях профессиональной деятельности. Проблема развития данного вида культуры воспитателей ДОО вытекает из реальных потребностей обновления системы дошкольного воспитания. Профессионально-педагогическая культура является условием педагогической деятельности, которое способствует дальнейшему становлению и саморазвитию профессиональных и личностных качеств воспитателя дошкольного учреждения. Данный вид культуры дает возможность увидеть не только проблемы, но и пути их решения, перспективы развития, помогает овладеть достижениями науки, передовым педагогическим опытом, но главное – способствует активному качественному преобразованию личностью воспитателя своего внутреннего мира, приводящему к качественному способу жизнедеятельности, творческой самореализации личности в профессии.

**Объектом исследования** является процесс развития профессионально-педагогической культуры педагогов ДОО.

**Предметом исследования** являются условия развития профессионально-педагогической культуры воспитателей в рамках методической работы в ДОО.

**Цель исследования**: разработать и теоретически обосновать условия, направленные на развитие профессионально-педагогической культуры педагогов ДОО.

**Гипотеза исследования:** развитие профессионально-педагогической культуры воспитателя дошкольного образовательного учреждения может быть успешным если:

- педагоги ДОУ будут включены в творческую деятельность, обеспечивающую развитие и саморазвитие профессиональной направленности воспитателей ДОУ;

- организация методической работы в ДОУ будет направлена на совершенствование умений в области педагогической техники и осуществляться будет с учетом жизненных и профессиональных установок, опыта и уровня профессионализма педагогов, их отношения к своему профессиональному росту;

- будут использованы различные методы стимулирования развития педагогических способностей

Из поставленной цели вытекают следующие ***задачи***:

1. Провести анализ психолого-педагогической и методической литературы по проблеме развития профессионально-педагогической культуры педагогов в ДОО.
2. Подобрать диагностические методики для оценки уровня развития профессионально-педагогической культуры педагогов.
3. Провести анализ результатов диагностики развития профессионально-педагогической культуры педагогов ДОО.
4. Разработать и теоретически обосновать комплекс условий, направленных на развитие профессионально-педагогической культуры в рамках методической работы в ДОО.

Для решения поставленных задач использовался комплекс **методов:** анализ философской, управленческой, педагогической, психологической литературы по проблеме исследования; контент-анализ нормативной и учебно-методической документации, наблюдение и анкетирование; изучение результатов и продуктов деятельности педагогов и руководителей ДОУ.

**Теоретическую основу исследования** составилитруды педагогов, психологов Т.А. Буянова, В.И. Гончарова, И.Ф.Исаева, С.В. Кульневич, Т.П. Лакоценина, А.И.Кравченко, В.А. Сластенина, В.Д.Симоненко, М.Ю.Ананченко, С.И. Архангельского А.В. Барабанщикова, Е.В. Бондаревской, и т.д.

**База исследования*:*** МАДОУ № 154 г. Екатеринбурга.

**ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ**

**ПЕДАГОГОВ В ДОУ**

* 1. **Понятие профессионально-педагогической культуры**

**и особенности ее развития**

Для того чтобы определить сущность понятия «профессионально-педагогическая культура», целесообразно рассмотреть такие понятия, как «профессиональная культура» и «педагогическая культура». Выделение профессиональной культуры, как одного из свойств группы людей, относящихся к одной профессии, является результатом разделения труда, которое приводит к обособлению видов специальной деятельности.

Профессиональная деятельность как социально-культурное явление обладает сложной структурой, включающей цель, задачи, предмет, средства, методы, результат. Высокий уровень профессиональной культуры специалиста характеризуется развитой способностью к решению профессиональных задач, т.е. развитым профессиональным мышлением и сознанием.

Традиционно под профессиональной культурой понимают совокупность специальных теоретических знаний и практических умений, связанных с конкретным видом труда. С появлением профессиональной культуры возникают и специфические институты, предназначенные для развития, сохранения и распространения культуры. Особенно в этом плане следует выделить систему профессионального образования, которая представляет собой социальную форму существования культурных процессов обучения и воспитания[[1]](#footnote-1).

*Профессиональная культура* – это определенная степень овладения человеком приемами и способами решения профессиональных задач. Понятие «педагогическая культура» длительное время описывалось в педагогической литературе в категориях обыденного сознания и не претендовало на строгое научное объяснение. Под педагогической культурой подразумевалась совокупность норм, правил поведения, проявление педагогического такта, педагогической техники и мастерства, педагогическая грамотность и образованность.

С началом активной разработки культурологического подхода в философии, социологии, педагогике и психологии были проведены исследования, посвященные отдельным направлениям и сторонам педагогической культуры; изучаются вопросы методологической, нравственно-эстетической, технологической, коммуникативной, духовной и физической культуры личности педагога[[2]](#footnote-2).

Педагогическая культура рассматривается как важная часть общей культуры педагога, проявляющейся в системе профессиональных качеств и специфике профессиональной деятельности. Это интегративное качество личности педагога-профессионала, условие и предпосылки эффективной педагогической деятельности, обобщенный показатель профессиональной компетентности педагога и цель профессионального самосовершенствования.

Таким образом, содержание профессионально-педагогической культуры раскрывается как система индивидуально-профессиональных качеств, ведущих компонентов и функций. Носителями профессионально-педагогической культуры являются люди, призванные осуществлять педагогический труд. Для понимания сущности профессионально-педагогической культуры необходимо иметь в виду следующие методологические предпосылки, раскрывающие связь общей и профессиональной культуры, ее специфические особенности (И.Ф. Исаев[[3]](#footnote-3), В.А. Сластенин)[[4]](#footnote-4):

- профессионально-педагогическая культура – это универсальная характеристика педагогической реальности;

- профессионально-педагогическая культура представляет собой специфическое проектирование общей культуры в сферу педагогической деятельности;

- профессионально-педагогическая культура – это системное образование, включающее в себя ряд структурно-функциональных компонентов, имеющее собственную организацию, избирательно взаимодействующее с окружающей средой и обладающее интегративным свойством целого, не сводимого к свойствам отдельных частей;

- единицей анализа профессионально-педагогической культуры выступает творческая по своей природе деятельность;

- особенности формирования и реализации профессионально-педагогической культуры педагога обусловливаются индивидуально-творческими, психофизиологическими и возрастными характеристиками, скопившимся социально-педагогическим опытом.

Бондаревская Е.В. определяет педагогическую культуру как часть общечеловеческой культуры, в которой в наибольшей степени запечатлелись духовные и материальные ценности, а также способы творческой педагогической деятельности людей, необходимые человечеству для обслуживания исторического процесса смены поколений и социализации (взросления, становления) личности.

Главной ценностью педагогической культуры является ребенок – его развитие, образование, воспитание, социальная защита и поддержка его достоинства и прав человека[[5]](#footnote-5).

Конечными целями в реализации профессионализма и личностной культуры педагога являются:

- в обучении (индивидуализация образования через саморазвитие, обучение с опорой на личностное знание, субъектный опыт, индивидуальную заинтересованность, индивидуальные учебные планы и проекты, творческие работы; развитие индивидуальных и исследовательских интересов);

- в воспитании (критическое осмысление общепринятых и культурно значимых гуманистических ценностей и норм уважения к личности; понимание различий социокультурных норм и многообразия мнений; взращивание способности к нравственному поступку и моральности поведения);

- в педагогической поддержке (проявлений самоопределения, самопознания, саморазвития, самореализации; помощь в решении индивидуальных проблем; создание условий для самостоятельного выбора; развитие многообразия интересов и интереса к разнообразию; защита культурной идентичности учащихся).

Теоретический анализ литературы по проблеме формирования профессионально-педагогической культуры показывает, что педагог должен быть погружен в контекст общечеловеческой культуры, различных языков, способов деятельности во всем их своеобразии. Поэтому обеспечение культуроемкости образования должно быть ориентировано не столько на овладение количеством информации и методик передачи знаний, сколько на способность к совместной деятельности.

В связи с этим необходим поиск форм диалога, создание эффективных методик его ведения. Продуктивным считается использование таких способов организации обучения, как проблемные лекции и семинары, круглые столы, теоретические конференции, различного рода практические занятия, а также разнообразные формы организации учебной деятельности (индивидуальная, парная, групповая фронтальная) и широкая палитра методов и приемов (проблемное изложение материала, дискуссии, деловые и ролевые игры, упражнения).

Таким образом, сформировать профессиональную культуру означает развить интерес, склонности, способности к осознанию их роли в педагогическом труде, а также активизировать стремление к самоутверждению через взаимодействие в коллективе, понимание ценности созидательной деятельности и для социума, и для развития самого субъекта деятельности.

Формирование профессиональных знаний, умений, способов мышления и ценностных ориентаций происходит только в деятельности, поскольку она связана со всей системой отношений, в которую включается человек. Через деятельность педагог оценивает и учитывает ситуацию, субъективные и объективные возможности и на основании личных мотивов он оправдывает, санкционирует свое поведение.

В построении программы формирования профессионально- педагогической культуры педагогов ДОУ необходимо исходить из положения о том, что главным условием является *осознание общественной важности педагогического труда*, поэтому этапы организации процесса следует, расположить в следующей логике:

- выявить общественно значимые ценности, связанные с профессиональной педагогической деятельностью;

- создать условия, в которых общественно значимые педагогические ценности осознаются педагогами как личностно значимые. Эти условия предполагают создание ситуаций, где педагогическая деятельность, в которую включен педагог ДОУ, способствует самовыражению и самоутверждению личности и сопровождается эмоциональными переживаниями.

Работа по формированию профессионально-педагогической культуры строится в несколько этапов, которые каждый педагог проходит по-своему. Существенно то, что на каждом этапе у педагогов ДОУ вырабатываются конкретные представления о существенных ценностях педагогического труда, практической значимости для общества этой профессии.

На первых этапах формирование профессионально-педагогической культуры идет по пути осознания ценностей на личностном уровне. В начале профессионального пути педагог ДОУ приобщается к педагогической реальности.

Критерии профессионально-педагогической культуры определяются исходя из системного понимания культуры, выделения ее структурных и функциональных компонентов, толковании культуры как процесса и результата творческого освоения и создания педагогических ценностей, технологий при профессионально-творческой самореализации личности педагога[[6]](#footnote-6).

*И.Ф. Исаев выделяет четыре уровня сформированности профессионально-педагогической культуры:*

- адаптивный,

- репродуктивный,

- эвристический,

- креативный[[7]](#footnote-7).

*Адаптивный уровень* профессионально-педагогической культуры характеризуется неустойчивым отношением педагога к педагогической реальности. Цели и задачи педагогической деятельности им определены в общем виде. К психолого-педагогическим знаниям педагог безразличен, отсутствует система знаний, и нет готовности к их использованию в конкретных педагогических ситуациях. Профессионально-педагогическая деятельность строится по заранее отработанной схеме без использования творчества. Воспитатели ДОУ, находящиеся на этом уровне, не проявляют активности в плане профессионально-педагогического самосовершенствования, повышение квалификации осуществляют по необходимости, либо вообще отвергают.

*Репродуктивный уровень* предполагает склонность к устойчивому ценностному отношению к педагогической реальности: педагог более высоко оценивает роль психолого-педагогических знаний, проявляет стремление к установлению субъект-субъектных отношений между участниками педагогического процесса, ему присущ более высокий индекс удовлетворенности педагогической деятельностью. При данном уровне развития профессионально-педагогической культуры воспитателем успешно решаются конструктивно-прогностические задачи, предполагающие целеполагание и планирование профессиональных действий.

Творческая активность ограничивается производящей деятельностью, но уже возникают элементы поиска новых решений в стандартных педагогических ситуациях. Формируется педагогическая направленность потребностей, интересов и склонностей. Педагог осознает необходимость повышения квалификации.

*Эвристический уровень* проявления профессионально-педагогической культуры характеризуется большей целенаправленностью, устойчивостью путей и способов профессиональной деятельности. На данном уровне профессионально-педагогической культуры происходят изменения в структуре технологического компонента; на высоком уровне сформированности находятся умения решать оценочно-информационные и коррекционно-регулирующие задачи. Деятельность педагогов связана с постоянным поиском; они выделяют новые технологии обучения и воспитания, готовы передавать свой опыт другим. К предлагаемым формам повышения квалификации относятся избирательно, овладевают основными методами познания и анализа собственной личности и деятельности.

*Креативный уровень* характеризуется высокой степенью результативности педагогической деятельности, мобильностью психолого-педагогических знаний, утверждением отношений сотрудничества и сотворчества с воспитанниками и коллегами. Положительно-эмоциональная направленность деятельности педагога стимулирует устойчиво преобразующую, активно созидательную и самосозидательную активность личности. Аналитико-рефлексивные умения имеют первостепенное значение.

Технологическая готовность находится на высоком уровне, и все компоненты технологической готовности тесно коррелируют. Педагогическая импровизация, педагогическая интуиция, воображение в деятельности педагога занимают важное место и способствуют решению педагогических задач.

В структуре личности гармонично сочетаются научные и педагогические интересы и потребности. Воспитатели заинтересованно относятся к различным способам повышения педагогического мастерства и педагогической культуры. Нередко они сами оказываются инициаторами повышения квалификации, охотно делятся своим опытом и активно перенимают опыт коллег, их отличает стремление совершенствоваться.

Итак, можно сделать вывод, что профессионально-педагогическая культура как многомерное явление, сложная социально-психологическая и педагогическая реальность включает следующие интегративные образования: психологическую и педагогическую культуру личности педагога, профессионально-психологическую компетентность, культуру профессионального поведения.

**1.2. Организация методической работы в ДОУ**

Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении представляет собой целостную, основанную на достижениях науки, передовом педагогическом опыте, конкретном анализе воспитательно-образовательного процесса систему взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала педагогического коллектива, на совершенствование воспитательно-образовательного процесса, достижение оптимального уровня образования и развития воспитанников.

*Цель методической работы в ДОУ* — это постоянное повышение уровня профессионального мастерства педагога и педагогического коллектива. *Первостепенная задача методической работы* — оказание реальной помощи педагогам в развитии их мастерства как сплава профессиональных знаний, умений и навыков и необходимых для современного педагога свойств и качеств личности[[8]](#footnote-8).

Таким образом, методическая работа существенно влияет на качество и эффективность обучения и воспитания, на конечные результаты работы дошкольного учреждения, поэтому вполне правомерно рассматривать ее как важный фактор управления современным ДОУ.

*Основными направлениями работы методиста являются:*

- организация методической работы коллектива;

- повышение квалификации воспитателей;

- изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта;

- повышение уровня работы воспитателей.

В соответствии с этими направлениями определяются основные формы работы методиста.

Методы методической работы - это упорядоченные способы деятельности по достижению целей.

Форма - это внутренняя организация содержания, конструкция отрезков, циклов методического процесса, отражающая систему его компонентов и устойчивых связей.

По формам методическая работа делится на групповые и индивидуальные[[9]](#footnote-9).

К групповым формам относятся: участие педагогов в методических объединениях района, МАДОУ; организация теоретических и научно – практических конференций; педсоветы.

К индивидуальным относятся индивидуальные консультации, беседы, наставничество, взаимопосещения, самообразование.

Чтобы методическая работа была эффективной методисту необходимо знать, как обстоят дела в дошкольном учреждении: какие условия созданы для воспитания детей, каков уровень педагогической работы в детском саду, каковы взаимоотношения в коллективе и т.д.

Настоящим центром организации методической работы в дошкольном учреждении является методический кабинет. Предназначенная для этого комната оборудована необходимыми материалами и пособиями по всем разделам воспитательно-образовательной работы с детьми[[10]](#footnote-10).

Методический кабинет в соответствии с возложенными на него задачами: работа методист дошкольный детский сад

* Ведет персональный учет педагогических кадров, повышающих свою квалификацию на курсах и семинарах, в институтах усовершенствования педагогов, на факультетах по подготовке и повышению квалификации организаторов образования и обучающихся на заочных и вечерних отделениях высших и средних специальных учебных заведений.
* Координирует и направляет методическую работу с педагогическими кадрами; организует семинары, практикумы, лекции, консультации по наиболее сложным и актуальным вопросам обучения и воспитания. Использует в практике работы с педагогическими кадрами разнообразные активные формы: собеседования, диспуты, конференции, деловые игры, разбор педагогических ситуаций.
* Проводит групповые, индивидуальные консультации; оказывает помощь в самообразовании педагогических навыков.

Методическая деятельность, включает в себя три «пространства деятельности»: пространство создания методов, пространство распространения и внедрения методов (получение методики), пространство применения методик.

В процессе методической деятельности эти пространства связаны между собой в 3 типа методической деятельности, являющиеся единой цепочкой определенных элементов, в которой каждый этап имеет конечный продукт: метод, методика, гарантированный результат. Это наглядно представлено в представленной схеме.



Рисунок 1 –Типы методической деятельности (по С.Ж. Гончаровой)[[11]](#footnote-11)

Ориентируясь на данную схему, можно выделить основные действия методиста (старшего воспитателя) в каждом из этих пространств.

При создании, поисках методов работы с детьми используются: изучение используемых методов в практике, наблюдение, описание, сравнение, выявление закономерностей, экспертное заключение о значимости и т.д.

При внедрении метода в работу педагогов старший воспитатель информирует, обучает, распространяет, организует опытно-экспериментальную работу и воспроизведение данного метода и т.д.

При применении методики, метода основной упор делается на контроль за реализацией основных положений и коррекцию данной методики[[12]](#footnote-12).

Деятельность старшего воспитателя направлена на решение приоритетных и неотложных задач. Поэтому проектировать, определять ее содержание необходимо по всему составу функций управления: информационно-аналитической, мотивационно-целевой, планово-прогностической, организационно-исполнительской, контрольно-диагностической и регулятивно-коррекционной.

Попытаемся наполнить эти функции содержанием деятельности старшего воспитателя. Оно должно дополняться с учетом специфики, особенностей работы каждого конкретного детского сада (см. таблицу)[[13]](#footnote-13).

Таблица 1 – Содержание методической работы старшего воспитателя

(по П.И.Третьякову, К.Ю.Беловой)

|  |  |
| --- | --- |
| Функции  управления | Содержание методической работы старшего воспитателя |
| 1. Информаци­онно-аналити­ческая | Формирует банк данных о профессиональных качествах педагогов, выполнении программ, педагогическом опыте, новых исследованиях в педагогике, психологии, дидактике. |
| 2 Мотивационно- целевая | Совместно с руководителем и педагогами определяет цели и задачи научно-методической работы коллектива, самообразования педагогов, формы и методы учебно-воспитательной работы в детском саду. Помогает педагогам в научной организации труда, создает для этого условия. Систематизирует и пропагандирует передовой педагогический опыт, современные научные разработки. |
| 3. Планово- прогности-ческая | Прогнозирует развитие научно-методической работы коллектива, на основе диагностики определяет зоны ближайшего развития педагогов. Совместно с руководителем составляет программу развития ДОУ, образовательную программу, годовой план, планирует методическую работу |
| 4. Организаци­онно-исполни­тельская | Обеспечивает выполнение годового плана работы детского сада. Оказывает методическую помощь педагогам. Готовит и проводит заседания педагогических советов. Организует взаимопосещения, открытые занятия, конкурсы, дни открытых дверей. Проводит диагностику детей, анкетирование педагогов, родителей, совместно с руководителем - аттестацию педагогов. Осуществляет взаимодействие со школой, другими учреждениями. |
| 5. Контрольнодиагностическая | Осуществляет совместно с руководителем внутри садовский контроль (оперативный, тематический, итоговый); оценивает качество учебно-воспитательного процесса, предметно-развивающей среды |
| 6 Регулятивно-  коррекционная  (оперативно-  функциональ-ное регулиро-вание) | Обеспечивает оперативную помощь педагогам в организации учебно-воспитательного процесса, повышении квалификации, экспериментально-поисковой работе |

В каждом детском саду ежегодно планируется методическая работа с кадрами. Важно напомнить, что в настоящее время нужно говорить о системе методической работы, модернизации ее задач, содержании. И здесь есть как общее, так и специфическое.

К общему относится выстраивание системы методической работы в трех плоскостях.

1. По отношению к конкретному педагогу, где главной задачей является формирование индивидуальной, авторской, высокоэффективной системы педагогической деятельности воспитателя. Поэтому методическая работа в детском саду должна быть нацелена на обогащение знаний педагога, развитие у него мотивов творческой деятельности, развитие педагогической техники исполнительского искусства.

2. По отношению к педагогическому коллективу детского сада, методическая работа решает задачи формирования коллектива единомышленников. Она направлена на выработку педагогического кредо, традиций коллектива, на организацию диагностики и самодиагностики, контроль и анализ учебно-воспитательного процесса, на выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта. В настоящее время важно приобщение коллектива к научно-экспериментальной работе.

3. Методическая работа в детском саду строится по отношению к общей системе непрерывного образования, что предполагает творческое осмысление нормативно-правовых документов, внедрение достижений науки и передовой практики. В каждом детском саду дифференцированно строится система повышения квалификации педагогов через самообразование и все формы методической работы.

Выстроить систему методической работы можно на основе анализа достигнутых результатов ДОУ: результатов учебно-воспитательного процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелости и сплоченности педагогического коллектива, конкретных интересов, потребностей и запросов воспитателей. Для руководителя всегда актуален поиск и выбор оптимального варианта методической работы. При этом необходимо учитывать разносторонний характер ее содержания и разнообразие форм и методов работы с кадрами.

Чтобы оценить систему методической работы в дошкольном учреждении, необходимо выделить критерии оценки. Их количество может быть разное и зависеть от конкретного детского сада, но наиболее общие нужно учитывать всегда.

*Первый критерий* результативности методической работы можно считать достигнутым, если результаты развития детей растут, достигая оптимального уровня для каждого ребенка или приближаясь к нему за отведенное время без перегрузки детей.

*Второй критерий* рациональных затрат времени. Экономичность методической работы достигается там, где рост мастерства воспитателей происходит при разумных затратах времени и усилий на методическую работу и самообразование, во всяком случае, без перегрузки педагогов этими видами деятельности.

*Третий критерий* стимулирующей роли методической работы заключается в том, что в коллективе наблюдается улучшение психологического микроклимата, рост творческой активности педагогов в их удовлетворенности результатами своего труда.

Важно помнить, что истинная оценка эффективности методической работы дается по конечному результату, а не по числу разнообразно проведенных мероприятий[[14]](#footnote-14).

Значительных усилий требует от методиста изучение, обобщение и внедрение передового опыта, который представляет собой совокупность знаний, умений, навыков, приобретаемых воспитателем в процессе практической учебно-воспитательной работы. Трибуной педагогического опыта является педсовет, который призван быть выразителем коллективной педагогической мысли, органом коллегиального руководства воспитательной работой.

Успешность педагогического процесса, работы всего педагогического коллектива дошкольного учреждения зависит не только от уровня подготовленности воспитателей, но и от правильной организации методической работы в дошкольном учреждении, поскольку все направления методической работы способствуют выработке единой линии действий педагогического коллектива.

**1.3. Возможности методической работы ДОУ в развитии профессионально-педагогической культуры педагогов**

Основное средство, с помощью которого можно существенно стимулировать повышение уровня профессионально-педагогической культуры педагогов, – четко, на подлинно научной основе организованная методическая и исследовательская работа, как в конкретном  образовательном учреждении, так и в муниципальном образовании в целом.

Методическая работа – часть системы     непрерывного образования педагогов ДОУ. Ориентирована она на достижение и поддержание должного качества повседневной воспитательно-образовательной  работы в  ДОУ и нацелена на предоставление каждому педагогу возможности   себя реализовать.

Педагогические исследования показывают, что педагогическая деятельность становится фактором формирования и развития профессионально-педагогической культуры педагогов ДОУ при реализации следующих педагогических условий.

Первым педагогическим условием развития профессионально-педагогической культуры педагога ДОУ является включение педагогов ДОУ в творческую деятельность, обеспечивающую развитие и саморазвитие профессиональной направленности воспитателей ДОУ. Методическим механизмом развития профессиональной направленности педагогов выступают: создание в ДОУ информационно-образовательной творческой среды, благоприятствующей реализации творческого потенциала каждого воспитателя в отдельности и педагогического коллектива в целом; включение педагогов в творческие группы.

Вторым педагогическим условием является совершенствование профессиональных знаний и умений педагогов через разнообразные формы методической работы. На современном этапе развития дошкольного образования, характеризующегося реализацией ФГОС, в систему работы ДОУ вводятся инновационные формы методической работы, направленные на повышение профессионального мастерства педагогов. Анализ научной литературы по управлению научно-методической работой образовательных учреждений разных авторов (Т.А. Буянова, В.И. Гончарова, С.В. Кульневич, Т.П. Лакоценина и др.) позволил нам выделить инновационные формы методической работы по развитию профессионально-педагогической культуры педагогов ДОУ, к которым относятся:

- психолого-педагогический консилиум;

- годичные команды педагогов,

- школа профессионального мастерства и передового опыта,

- педагогическое ателье или педагогическая мастерская,

- мастер-классы,

- кружки качества,

- временные творческие группы,

- школы исследователя и др.

Эффективные формы и методы работы с педагогами в конечном итоге содействуют становлению профессионального мастерства воспитателей и созданию коллектива единомышленников.

Третье педагогическое условие – это совершенствование умений в области педагогической техники.

Педагогическая техника — это комплекс умений, который позволяет воспитателю ярко выразить себя и успешно воздействовать на воспитанников, добиться эффективного результата[[15]](#footnote-15). Это— умение правильно и выразительно говорить (общая культура речи, ее эмоциональная характеристика, экспрессивность, интонация, внушительность, смысловые акценты); умение мимикой и пантомимикой (выразительными движениями лица и тела) — жестом, взглядом, позой передать другим оценку, отношение к чему-либо; умение управлять своим психическим состоянием — чувствами, настроением, аффектами, стрессами; умение видеть себя со стороны. Психологи это называют социальной перцепцией — она тоже входит в педагогическую технику. Сюда же следует отнести способность к перевоплощению, способность к игре, нейролингвистическое программирование.

Педагогическую технику также можно рассматривать как совокупность навыков, которая необходима для эффективного применения системы методов педагогического воздействия на отдельных воспитанников и коллектив детей в целом (умение выбрать правильный стиль и тон в общении, умение управлять вниманием, чувство такта, навыки управления и др.)[[16]](#footnote-16).

Педагогические исследования свидетельствуют о том, что, исходя из особенностей педагогической техники, как педагогического явления, выделяются две ее стороны: объективная, когда речь идет об общих приемах педагогической деятельности, свойственных всем педагогам, и субъективная (индивидуальная), когда рассматриваются умения и навыки конкретных людей пользоваться этими приемами. Иными словами, объективная область педагогической техники применительно к педагогической культуре представляет собой технику решения педагогических задач. Субъективная же (индивидуальная) проявляется в виде педагогических умений и навыков воспитателя.

По мнению Л.И.Рувинского, педагогическую технику составляют компоненты внешней и внутренней техники:

Внешняя техника включает такие составляющие:

- техника речи (звучность, полетность, высота, темп, тембр, дикция и артикуляция);

- средства наружной эстетической выразительности (физиологические - рост, походка, фигура, цвет кожи, волос, глаз, функциональные - осанка, визуальный контакт, дистанция, жесты, мимика, пантомимика; внешний вид - прическа, одежда, обувь, макияж, украшения, аксессуары)

- коммуникативная техника;

- техника профессионально-педагогического общения

Внутренняя техника включает:

- технику саморегуляции психофизического самочувствия;

- технику использования в профессиональной деятельности особенностей собственных познавательных психических процессов (внимания, воображения, памяти, мышления и т.д.)[[17]](#footnote-17).

В зависимости от того, в какой мере воспитатель владеет средствами и каналами взаимодействия, можно говорить и о педагогическом мастерстве. *Хорошее владение воспитателем педагогической техникой* — условие, необходимое для эффективной его работы.

Отмечая роль педагогической техники в работе воспитателя, А.С. Макаренко говорил, что хороший воспитатель умеет разговаривать с ребенком, владеет мимикой, может сдержать свое настроение, умеет «организовывать, ходить, шутить, быть веселым, сердитым», каждое движение педагога воспитывает.

Педагогическая техника входит в педагогическую технологию как ее инструментальная сторона.

*Педагогическая технология* — совокупность психолого-педагогических установок, определяющих специальный набор и компоновку форм, методов, способов, приемов обучения, воспитательных средств; она есть организационно-методический инструментарий педагогического процесса (Б.Т. Лихачев)[[18]](#footnote-18).

Изучая вопрос о класси­фикации педагогических технологий в дошкольном образова­нии, необходимо рассмотреть имеющиеся на сегодняшний день в науке группы педагогических технологий, предложен­ные разными авторами.

Один из подходов к классификации педагогических тех­нологий связан с условным делением технологий на жесткие и мягкие технологии.

*Жесткие технологии* — это такие пе­дагогические технологии, которые максимально приближены к идеалу алгоритмизированной и запрограммированной дея­тельности, гарантирующей посредством четких пошаговых предписаний достижение результата, с наибольшей полнотой соответствующего поставленной цели, как правило, связан­ной с развитием или формированием социально-типических свойств (качеств) личности.

*Мягкие технологии* — это такие педагогические технологии, которые содержат гибкие реко­мендации, способствующие обеспечению возможности само­развития, самореализации, раскрытия творческого потенциа­ла ребенка с помощью имеющихся педагогических возмож­ностей. Мягкие педагогические технологии лежат в основе личностно-ориентированного образования, опирающегося на принцип свободы в педагогической работе с детьми[[19]](#footnote-19).

Чем более жесткой предстает технология, тем более детально должны быть определены условия, возможности и границы ее применения, представленные в контексте поставленной педагогической цели всеми элементами педагогического про­цесса (субъектами, содержанием, формами, методами, сред­ствами) и той средой, в которой он осуществляется.

Применительно к дошкольному образованию большой интерес представляют те классификации педагогических тех­нологий, которые в первую очередь ориентированы на раз­витие личности ребенка, на раскрытие его творческого по­тенциала. К таким технологиям можно отнести педагогиче­ские технологии:

- позволяющие личности выразиться;

- обеспечивающие личности готовность к самоизменению;

- организующие процесс обучения как деятельность, то есть обеспечивающие деятельностный характер обучения[[20]](#footnote-20);

- предусматривающие реализацию прав детей на выбор уровня учебного содержания, партнеров, средств обучения (диалоговые технологии — технология коллективного спо­соба обучения, обучение в сотрудничестве, модульные технологии, индивидуализированные технологии — личностно-ориентированные технологии Е. В. Бондаревской, И. С.Якиманской и др.)[[21]](#footnote-21).

Также весьма интересна классификация педагогических технологий, которые направлены на проектирование взаимо­действия взрослого и ребенка, это технологии:

- *конструирования педагогического процесса* (представле­ны единством технологий конструирования содержания, материальных средств и деятельности педагога и воспи­танников);

- *осуществления педагогического процесса* (совокупность последовательно реализуемых технологий передачи инфор­мации, организации учебно-познавательной и других видов развивающей деятельности, стимулирования актив­ности воспитанников, регулирования и корригирования хода педагогического процесса, его текущего контроля); педагогического общения и установления педагогически целесообразных взаимоотношений (педагогическое обще­ние — это процесс организации, установления и развития коммуникации, взаимопроникновения и взаимодействия между педагогами и воспитанниками, порождаемый целя­ми и содержанием их совместной деятельности)[[22]](#footnote-22).

*К числу современных образовательных технологий можно отнести:*

-здоровьесберегающие технологии;

- технологии проектной деятельности;

- технология исследовательской деятельности;

- информационно-коммуникационные технологии;

- личностно-ориентированные технологии;

- технология портфолио дошкольника и воспитателя;

- игровая технология;

- технология «ТРИЗ» и др.

Педагогическая технология включает целеполагание, диагностику и учебно-воспитательный процесс. В стремлении, направленном на достижение цели, хороших результатов добивается тот воспитатель, который свободно владеет различными приемами педагогической техники, использует юмор, благожелателен и в то же время настойчив в общении с воспитанниками, обнаруживает находчивость и способность к импровизации. Все это — приемы педагогической техники, которые используются в педагогической технологии.

Педагогическая техника охватывает все сферы воспитательной деятельности педагога ДОУ и оказывает непосредственное влияние на решение любой воспитательной задачи. Она, например, включает технику воспитательного убеждения, технику внушения, технику предъявления требований, технику использования воспитательных возможностей различных средств и т.д. Совершенствование умений в области педагогической техники возможно на основе организация методической работы с учетом жизненных и профессиональных установок, опыта и уровня профессионализма педагогов, их отношения к своему профессиональному росту.

Четвертым педагогическим условием развития профессионально-педагогической культуры педагога ДОУ является стимулирование педагогов к развитию их педагогических способностей, что предполагает использование методов поощрения, выявление затруднений воспитателей и проектирование действий по созданию режима развития, побуждая педагогов к самоанализу деятельности.

В широком смысле слова стимулирование - это совокупность требований и соответствующая им система поощрений и наказаний[[23]](#footnote-23).

Стимулирование - это внешние рычаги активизации персонала, то есть побуждение с помощью материальной заинтересованности.

Функция стимулирования используется для морального и материального поощрения работников в зависимости от качества и количества затраченного труда.

Стимулирование предполагает создание условий, при которых в результате активной трудовой деятельности работник будет трудиться более эффективно и более производительно, т.е. выполнит больший объем работ, чем было оговорено заранее. Стимулирование труда создает условия для осознания работником, что он может трудиться более производительно, и возникновения желания, рождающего, в свою очередь, потребность, трудиться более производительно.

Стимулирование как метод воздействия на трудовое поведение опосредовано через его мотивацию. При стимулировании побуждение к труду происходит в форме компенсации за трудовые усилия. Деление стимулов на «материальные» и «моральные» условно, поскольку они взаимосвязаны. Например, премия выступает и как акт признания по отношению к работнику и как оценка его заслуг, а не только материальное вознаграждение результатов труда. Иногда у работников ориентация на общение, принадлежность к определенному сообществу, престиж проявляются сильнее, чем ориентация на денежное вознаграждение[[24]](#footnote-24).

По виду потребностей, которые удовлетворяют стимулы, последние можно разделить на внутренние и внешние.

К первым относят чувства самоуважения, удовлетворения от достижения результатов, ощущения содержательности и значимости своего труда «роскошь человеческого общения», возникающего в процессе выполнения работы и другие. Их также можно назвать моральными стимулами.

Внешним вознаграждением является то, что предоставляется компанией взамен выполненной работы: заработная плата, премии, служебный рост, символы статуса и престижа, похвалы и признания, разнообразные льготы и поощрения. Их также можно назвать денежными и материально-социальными стимулами[[25]](#footnote-25).

Таким образом, стимулирование, как основная функция менеджмента, эта функция обеспечивает заинтересованность в достижении высокой эффективности работы всего учреждения.

Стимулирование труда педагогов выполняет экономическую, социальную, нравственную функции[[26]](#footnote-26).

Экономическая функция выражается прежде всего в том, что стимулирование труда содействует повышению эффективности педагогического труда, которое выражается в повышении производительности труда и качества образовательного процесса.

Нравственная функция определяется тем, что стимулы к труду формируют активную жизненную позицию, высоконравственный климат в учреждении и в целом в обществе. При этом важно обеспечить правильную и обоснованную систему стимулов с учетом традиции и исторического опыта.

Социальная функция обеспечивается формированием социальной структуры общества через различный уровень доходов, который в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных людей. Кроме того, формирование потребностей, а в итоге и развитие личности также предопределяются организацией и стимулированием труда в обществе.

Для стимулирования профессионального развития педагогов необходимо выявлять и учитывать индивидуальную мотивацию, поскольку для одного педагога наиболее значимым стимулом является публичное признание заслуги возможность презентации опыта, а для другого - предоставление особых условий труда и дополнительных дней к отпуску. В связи с этим, педагогу при определении вида поощрения предоставляется право выбора из возможных стимулов, имеющихся на момент выдвижения на поощрение.

Система поощрений, основанная на гибких механизмах вознаграждения, является не альтернативой, а возможным дополнением к фонду стимулирования и существующим надбавкам, предусмотренным коллективным договором, и для большинства педагогов может стать значимым фактором, влияющим на стремление к деятельности, развивающей профессиональную компетентность.[[27]](#footnote-27)

А.Я. Кибанов выделяет 6 видов стимулирования персонала:

1. Материальные стимулы.
2. Моральные стимулы.
3. Стимулы трудовой карьеры.
4. Дополнительные стимулы.
5. Социально-натуральные стимулы.
6. Социальные стимулы[[28]](#footnote-28).

Необходимо соблюдать требования к организации стимулирования труда:

— комплексность,

— дифференцированность,

— гибкость,

— оперативность[[29]](#footnote-29).

Комплексность подразумевает единство моральных и материальных, коллективных и индивидуальных стимулов, значение которых зависит от системы подходов к управлению персоналом, опыта и традиций предприятия.

Гибкость и оперативность проявляются в постоянном пересмотре стимулов в зависимости от изменений, происходящих в обществе и коллективе.

Дифференцированность означает индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников. Известно, что подходы к обеспеченным и малообеспеченным работникам должны существенно отличаться. Различными могут быть подходы к работникам в зависимости от стажа работы, образования и т.п.

В целях максимизации действия стимулов необходимо соблюдать определенные принципы.

*Доступность.* Каждый стимул должен быть доступен для всех работников. Условия стимулирования должны быть демократичными и понятными.

*Ощутимость*. Практика показывает, что существует некий порог действенности стимула. В разных городах и коллективах он существенно различается. Для одних работников ощутимым может быть стимул и в «один рубль», а для других мало и десяти. Данное обстоятельство необходимо учитывать при определении нижнего порога стимула.

*Постепенность.* Материальные стимулы подвержены постоянной коррекции в сторону повышения, что необходимо учитывать на практике. Однажды резко завышенное вознаграждение, не подтвержденное впоследствии, отрицательно скажется на мотивации работника в связи с формированием ожидания повышенного вознаграждения и возникновением нового нижнего порога стимула, который устраивал бы работника. Ни в коем случае не допускается снижение уровня материального стимулирования, на каком бы высоком уровне он ни находился. Практические исследования подтверждают утверждение психологов о том, что между желаемым и реальным уровнем материального вознаграждения обычно существует линейная зависимость. Сразу же вслед за повышением вознаграждения формируется новый, более высокий уровень притязаний, а, следовательно, и размер вознаграждения порой за тот же труд.

*Одномоментность* действия стимула (вознаграждения) замечено давно. Как показали эксперименты, соблюдение этого принципа позволяет в большинстве случаев даже снижать уровень вознаграждения, так как большинство людей предпочитают принцип «лучше меньше, но сразу». Кроме того, учащение вознаграждения, его четкая связь с результатом труда — сильный мотиватор. Повышение уровня вознаграждения по отношению к предыдущему приносит работнику как материальное, так и моральное удовлетворение, повышает его тонус и настроение. Временное же снижение этого уровня у большинства людей вызывает чувство «реванша» и положительно сказывается на трудовой активности.

*Сочетание материальных и моральных стимулов.* По своей природе материальные и моральные факторы одинаково сильны. Все зависит от места, времени и субъекта воздействия этих факторов. Имеются в виду уровень развития экономики, традиции того или иного государства, а также материальное положение, возраст и пол работника. Принимая во внимание данное обстоятельство, необходимо разумно сочетать эти виды стимулов с учетом их целенаправленного действия на каждого работника. Известно, например, что в молодом возрасте материальные стимулы более приоритетны для работника. Но это не означает полного отсутствия воздействия моральных стимулов.

Как свидетельствуют наблюдения социологов, к пятидесяти годам жизни значимость моральных и материальных стимулов при нормальном развитии экономики для многих почти уравнивается. Недооценка или переоценка стимулирования и видов стимулов одинаково вредна для эффективного управления персонала и менеджмента в организации[[30]](#footnote-30).

Моральное стимулирование является самой развитой и широко применяющейся подсистемой духовного стимулирования труда и основывается на специфических духовных ценностях человека.

Моральные стимулы – это такие стимулы, действие которые основывается на потребности человека в общественном признании.

Сущностью морального стимулирования является передача информации о заслугах человека, результатах его деятельности в социальной среде. Оно имеет информационную природу, являясь информационным процессом, в котором источником информации о заслугах работников выступает субъект управления; приемником – объект стимулирования, работник и коллектив, каналом связи – средства передачи информации. Поэтому, чем точнее передается такая информация, тем лучше система выполняет свою функцию.

Моральные стимулы представляют собой такие средства привлечения людей к труду, которые основаны на отношении к труду как высшей ценности, на признание трудовых заслуг как главных. Они не сводятся только к поощрениям и наградам, применение их предусматривает создание такой атмосферы, такого общественного мнения, морально-психологического климата, при которых в трудовом коллективе хорошо знают, кто и как работает, и каждому воздается по заслугам. Такой подход требует обеспечения уверенности в том, что добросовестный труд и примерное поведение всегда получает признание и положительную оценку, принесут уважение и благодарность[[31]](#footnote-31).

Публичное поощрение лучших работников — действенный стимул. Но при этом вознаграждение должно быть не формальным, не безликим, а направлено на конкретного человека, с учетом его индивидуальных особенностей (учитываться и потребности, и интересы личности, и даже характер, образ жизни, привязанности и привычки)

Для социально и духовно неразвитой личности круг нравственно-психологических стимулов ограничен, узок, влияние их крайне неустойчиво, связано в значительной мере с эмоциональным состоянием, межличностными отношениями, в которые личность включена.

Моральное стимулирование осуществляется посредством знаков и символов отличия (к ним относятся награды, памятные подарки), объявления благодарности, рассказа в печати о трудовых отличиях личности или коллектива.

Однако люди нуждаются в подтверждении позитивного отношения к их труду ежедневно. Между тем названные выше моральные стимулы не позволяют в полной мере удовлетворить такую потребность. Главное место в моральном стимулировании должно быть отведено повседневному устному поощрению.

Поощрение и порицание - один метод повседневного морального стимулирования, но только направленный на различные, противоположные переживания личности. *Поощрение* вызывает у работника удовлетворенность собой, своими успехами, окружающими условиями. *Порицание,* напротив, вызывает неудовлетворенность, состояние досады, растерянности. Может иметь место и другое состояние, вызываемое порицанием: упорство, решительность, уверенность в том, что хорошей работой можно изменить отношение к себе, заслужить признательность и благодарность. Такое состояние является наиболее ценным результатом применения порицания как средства нравственно-психологического воздействия[[32]](#footnote-32).

Руководитель может использовать такие способы поощрения, как похвала, одобрение, поддержка, ободрение. Похвала используется при завершении дела, к одобрению лучше прибегать в ходе самой работы, а поддержку следует использовать в случаях, когда работник сомневается, не уверен, не может определиться в выборе целей, задач, способов поведения и действия.

Разработанное в учреждении моральное стимулирование работников должно отвечать следующим требованиям:

- предусматривать поощрения за конкретные показатели, на которые работники оказывают непосредственное воздействие и которое наиболее полно характеризует участие каждого работника в решении задач, стоящих перед ним;

- устанавливать меры поощрения за успехи в труде так, чтобы за более высокие достижения применять более значимые меры поощрения;

- обеспечивать уверенность в том, что при условии выполнения принятых повышенных обязательств участники будут поощрены в соответствии с достигнутыми результатами;

- усилить заинтересованность каждого работника в постоянном улучшении его производственных показателей;

- быть простым, доходчивым и понятным для работников;

- учитывать возрастающее общественную активность и профессионально-педагогическое мастерство, устойчивость высоких результатов в труде;

- недопущение обесценивания моральных стимулов.

Нельзя превращать зарабатывание денег в главную или единственную цель трудовой деятельности педагогического персонала.

*Для эффективного применения моральных стимулов необходимо:*

- наличие положения о статусах морального поощрения и знание их работниками;

- шире использовать разнообразные формы морального поощрения в интересах развития творческой инициативы и активности;

- о каждом моральном поощрении работника широко информировать трудовой коллектив;

- вручать награды и объявлять благодарности в торжественной обстановке;

- поощрять работников своевременно – сразу после достижения определенных успехов в труде;

- развивать новые формы поощрения и устанавливать строгую моральную ответственность каждого работника за порученное дело;

- анализировать действенность стимулирования;

- точно соблюдать установленный порядок внесения записей о поощрении в трудовые книжки работников.

- моральное поощрение подкреплять мерами материального стимулирования, обеспечить правильное взаимодействие материальных и моральных стимулов, непрерывно их совершенствовать в соответствии с новыми задачами, изменением в содержании, организации и условиях труда;

Система оплаты труда в учреждении служит основным средством учета качества труда и отражения его в заработной плате. Она представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых производится дифференциация и регулирование заработной платы различных групп работников в зависимости от сложности, условий труда в целях обеспечения необходимого единства меры труда и его оплаты.

Материально-денежное стимулирование – это поощрение работников денежными выплатами по результатам трудовой деятельности.

Применение материально-денежных стимулов позволяет регулировать поведение объектов управления на основе использования различных денежных выплат и санкций.

Основной частью дохода педагогического работника является заработная плата, которая по своей структуре неоднородна. Она состоит из двух частей: постоянной и переменной.

Иногда этим частям присваивают статус мощного стимула. Однако по оценкам психологов, эффект увеличения заработка позитивно действует в течение трех месяцев. Затем человек начинает работать в том же, привычном для него расслабленном режиме.

Должностной оклад должен реально отражать квалификацию работника, что будет способствовать росту не только по вертикали, но и по горизонтали. Превращение базовой части оклада в инструмент стимулирования не только потенциальных, но и реальных результатов труда, есть компромисс между потребностью в более гибкой и энергичной дифференциации оплаты труда через основную заработную плату.

Доплатам свойственны черты поощрительных форм материального стимулирования, доплата является формой вознаграждения за дополнительные результаты труда, за эффект полученный конкретной деятельностью. Доплаты же получают лишь те, кто участвует в достижении дополнительных результатов труда, дополнительного качественного эффекта. Увеличение размера доплат зависит главным образом от роста индивидуальной эффективности труда конкретного работника и его вклада в коллективные результаты. При снижении показателей работы доплаты могут быть не только уменьшены в размере, но и полностью отменены.

Надбавка к заработной плате – денежные выплаты сверх зарплаты, которые стимулируют работника к повышению квалификации, профессионального мастерства и длительному выполнению совмещения трудовых обязанностей.

В целом же следует отметить, что система доплат к базовым окладам позволяет учесть и поощрить ряд дополнительных количественный и качественных характеристик труда, не охваченных системой оплаты труда. Эта система создает стимулы относительно длительного действия. Но для ее эффективного функционирования необходимо в учреждении иметь четкую систему аттестации работников всех категорий с выделением определенных признаков или даже критериев для установления того или иного вида доплат и с широким участием в этой работе трудового коллектива.

В современных условиях руководителям необходимо научиться умелому сочетанию материальных и моральных стимулов, что сможет привести к достижению поставленных целей.

Очевидно, что при новых целях образования необходимо по-новому относиться и к организации методической работы в ДОУ, которая должна быть направлена на формирование профессионально-педагогической культуры педагогов[[33]](#footnote-33).

1. Управление развивающейся системой непрерывного дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) педагогов. Оказание помощи руководителям ДОУ в переводе их учреждений в режим развития.

Управление развивающейся системой методической работы требует обращения к потенциалу самоорганизации, т.е. руководитель создает условия для пробуждения внутренних возможностей каждого педагога.

Режим развития возможен при изменении стиля отношений в педагогическом коллективе. Нормативные документы образования ориентируют на рефлексивный стиль управления, предполагающий введение таких ценностей в обиход методистов, как соуправление процессом воспитания, совместное целеполагание, проектирование, преобразование содержания знаний, стимулирование научно-исследовательской деятельности воспитателей и т.п.

2. Повышение качества профессионального уровня и педагогического мастерства педагогов. «Выращивание» и освоение передового педагогического опыта. Инициирование педагогического творчества. Освоение современных образовательных технологий.

В связи с этим, повышение качества профессионального уровня и педагогического мастерства учителей рассматривается не только как процесс накопления знаний. Это, прежде всего, процесс углубленного проникновения в сущность новых технологий. Профессионально-личностные характеристики современного педагога: самообразование, умение реализовывать концептуальные основы и принципы образования в профессиональной деятельности, способность заменять или пересматривать ценности, влияющие на отбор содержания образования и т.д

Профессиональная самоорганизация - способность специалиста к «самовыращиванию» своих внутренних ресурсов - личностных структур сознания, придающих творческий характер его деятельности. Внутренние ресурсы требуют определенной внешней инициативы, иначе они остаются существовать в виде нереализованной возможности.

Педагогическое творчество, как основание для развития инновационной деятельности в рамках методического объединения и, соответственно, для разработки новых отношений к этому явлению, может быть представлено исходя из его общей характеристики.

Творчество - конструктивная деятельность по созданию нового, материального или духовного продукта. «Творчество - это всякая деятельность человека, который создает нечто новое, все равно, будет ли это созданием какой-нибудь вещи внешнего мира или построением ума или чувства, живущего в самом человеке» (Л.С. Выготский);

Новые образовательные технологии - это, прежде всего, инновационные технологии изменения содержания и смыслов в отношениях между педагогом и ребенком, методистом и педагогом. В личностно ориентированном образовании педагогическая технология — это процессуальная часть педагогической культуры, имеющая собственные компоненты (цель, условия, содержание, средства, результат).

Изучение и использование личностно ориентированных технологий эффективно только тогда, когда у педагогов существует достаточный уровень инновационной грамотности: внедряются далеко не все новые технологии, а только те, которые действительно воплощают новые смыслы управления. Иными словами, надо научиться грамотно выбирать, т.е. не только знать, но и понимать смысл основных психолого-педагогических концепций, теорий, подходов.

Необходимо отметить, что одной из необходимых предпосылок повышения эффективности и качества методической работы является изучение деятельности и личности каждого педагога. Помочь педагогу добиться высоких результатов в своей деятельности возможно исходя из всестороннего учета задач дальнейшего совершенствования, и реальных возможностей каждого педагога.

Оказать наиболее эффективную помощь каждому педагогу в формировании его профессионально-педагогической культуры, можно лишь применяя дифференцированный подход, который обеспечивает педагогическая диагностика. С этой целью используются карты диагностики профессионального мастерства, где рассматриваются, профессиональные умения, личностные качества педагога, уровень профессиональной подготовки, педагогический стаж, результаты педагогической деятельности.

На основе диагностики сформированности уровня профессионально-педагогической культуры методист должен помочь педагогу ДОУ составить план развития.

Именно диагностика помогает найти наиболее действенные формы взаимодействия с педагогом для повышения его профессионально-педагогической культуры, что позволяет в последствие реализовать цели и задачи дошкольного образовательного учреждения, выполнять его основную миссию.

Таким образом, роль методической работы в формировании профессионально-педагогической культуры педагогов ДОУ сложно переоценить. Необходима такая модель организации методической работы, которая бы способствовала раскрытию творческого потенциала каждого педагога, нацеливала коллектив на непрерывное развитие, профессиональный рост. Эти задачи являются основными в работе методической службы на современном этапе, от них во многом зависит успешность развития учреждения, его социальный статус.

Мотивация педагогов к профессиональному и творческому росту во многом определяет успешность и результативность методической работы. Её назначение – создание коллектива единомышленников, увлечённых новой педагогической идеей, заинтересованных в конечных результатах.

Мотивация возможна при постоянном отслеживании и стимулировании достижений педагогов, при результативной творческой деятельности и при создании положительного микроклимата в коллективе.

Эти задачи и призвана решить методическая служба через разнообразные нестандартные формы работы с педагогами, дифференцированные по уровням сложности, привлечение опытных педагогов к наставничеству, создание системы мониторинга педагогической деятельности, включающую педагогический анализ, коррекцию педагогической деятельности и планирование по результатам.

**Выводы по I главе**

Профессионально-педагогическая культура педагога ДОУ выступает частью педагогической культуры как общественного явления. Носителями педагогической культуры являются люди, занимающиеся педагогической практикой как на профессиональном, так и непрофессиональном уровнях. Носителями же профессионально-педагогической культуры являются люди, призванные осуществлять педагогический труд, составляющими которого являются педагогическая деятельность, педагогическое общение и личность как субъект деятельности и общения на профессиональном уровне.

Педагогическая культура представляет часть общечеловеческой культуры, в которой в наибольшей степени запечатлелись духовные и материальные ценности, а также способы творческой педагогической деятельности людей, необходимые человечеству для обслуживания исторического процесса смены поколений и социализации (взросления, становления) личности.

Особенности реализации и формирования профессионально-педагогической культуры педагога ДОУ обусловливаются индивидуально-творческими, психофизиологическими и возрастными характеристиками, сложившимся социально-педагогическим опытом личности.

По мнению И.Ф. Исаева можно выделить четыре уровня сформированности профессионально-педагогической культуры: адаптивный, репродуктивный, эвристический и креативный.

Успех формирования профессионально-педагогической культуры педагога ДОУ во многом определяется инновационной направленностью его педагогической деятельности, т.е. степенью включенности преподавателя в процесс создания, освоения и использования педагогических нововведений.

Успешность педагогического процесса, работы всего педагогического коллектива дошкольного учреждения зависит не только от уровня подготовленности воспитателей, но и от правильной организации методической работы в дошкольном учреждении, поскольку все направления методической работы способствуют выработке единой линии действий педагогического коллектива.

Личность педагога может стать фактором формирования личности воспитанника только в том случае, если педагог является профессионально грамотным, свободным членом педагогического сообщества. Вот почему научно-методическая работа, организованная в ДОУ, должна быть нацелена на профессиональное развитие, приобретение и закрепление статуса педагога, решение его профессиональных и личных проблем, на его успешную самореализацию.

**Глава II. Опытно-поисковая работа**

**по развитию профессионально-педагогической культуры педагогов ДОО**

**2.1. Методика диагностики профессионально-педагогической культуры педагогов ДОО**

Измерение профессионально-педагогической культуры может осуществляться как измерение качества деятельности, т.е. с помощью экспертных оценок, тестирования, анкетирования, интерпретации результатов педагогических исследований и др.

Проблема измерения профессионально-педагогической культуры связана с проблемой критериев и уровней ее сформированности.

*Критерий* - это признак, на основании которого производится оценка, суждение. Критерии профессионально-педагогической культуры определяются исходя из системного понимания культуры, выделения ее структурных и функциональных компонентов, толкования культуры как процесса и результата творческого освоения и создания педагогических ценностей, технологий при профессионально-творческой самореализации личности воспитателя.

В теории и практике педагогического образования существуют общие требования к выделению и обоснованию критериев, которые сводятся к тому, что критерии должны отражать основные закономерности формирования личности; с помощью критериев должны устанавливаться связи между всеми компонентами исследуемой системы; качественные показатели должны выступать в единстве с количественными (С. Г. Спасибенко).

По мнению Н.Б.Крыловой, общим показателем развитости культуры личности является *мера разносторонней творческой активности*.

Принимая указанные требования за основу, необходимо дополнить их требованиями, отражающими специфику профессионально-педагогической культуры:

1) критерии должны быть раскрыты через ряд качественных признаков (показателей), по мере проявления которых можно судить о большей или меньшей степени выраженности данного критерия;

2) критерии должны отражать динамику измеряемого качества во времени и культурно-педагогическом пространстве;

3) критерии должны охватывать основные виды педагогической деятельности.

Предлагаемая Исаевым И.Ф. система критериев оценки уровня сформированности профессионально-педагогической культуры педагога, проявляющейся в конкретных признаках, была разработана на основе результатов теоретико-экспериментальной работы и мнения экспертов. Количество признаков по каждому критерию не должно быть менее трех. В случае установления трех или более признаков можно говорить о полном проявлении данного критерия; если же установлен один показатель или вообще не обнаружено ни одного, то можно утверждать, что данный критерий не зафиксирован.

Обратимся к характеристике основных критериев и показателей сформированности профессионально-педагогической культуры педагога.

1. ***Ценностное отношение к педагогической деятельности*** проявляется через совокупность таких показателей, как:

- понимание и оценка целей и задач педагогической деятельности,

- удовлетворенность педагогическим трудом;

- признание ценности отношений воспитатель-воспитанник,

Показатели данного критерия выявляются с помощью анкетирования, интервьюирования, индивидуальных бесед, определения коэффициента и индекса удовлетворенности по методике В.А. Ядова. (см. приложение 1).

2. ***Технолого-педагогическая готовность*** предполагает наличие у педагога комплекса качеств, необходимых ему, чтобы выполнять функции субъекта этой деятельности. (когнитивные, творческие, информационно-содержательные, рефлексивные и др.), а также знание приемов успешного решения организационно-деятельностных задач практической направленности, как правило, воспроизводящих собственный предшествующий опыт и опыт коллег.

3. ***Творческая активность личности воспитателя*** проявляется в интеллектуальной активности, педагогической интуиции и импровизации. Кроме указанных выше методов для измерения данного критерия широко применяются методы самооценки, наблюдения, решения педагогических ситуаций в условиях специально организованного обучения (семинары, школы, организационно-деятельностные игры). Нами для изучения данного качества использовался тест «Какой Ваш творческий потенциал?» (см. приложение 2).

4. ***Степень развития педагогического мышления*** как критерий профессионально-педагогической культуры содержит в себе следующие показатели:

- сформированность педагогической рефлексии,

- позитивное отношение к обыденному педагогическому сознанию,

- проблемно-поисковый характер деятельности,

- гибкость и вариативность мышления,

- самостоятельность в принятии решений.

При массовом опросе этот критерий изучается с помощью анкетирования, наблюдения, бесед;в условиях специально организованного обучения степень развития педагогического мышления фиксируется по специальной программе на основе данных решения педагогических задач, участия в деловых играх, использовании активных методов. В ходе исследования нами использовалась методика О.В. Калашниковой «Определение уровня сформированности педагогической рефлексии» (приложение 3).

5. ***Стремление к профессионально-педагогическому совершенствованию*** педагога складывается из таких показателей: установка на профессионально-педагогическое совершенствование, наличие личной позитивной педагогической установки, заинтересованное отношение к опыту своих коллег, овладение способами самосовершенствования. При определении этого критерия наряду с вышеназванными методами изучаются:

- круг интересов педагога в области психолого-педагогических дисциплин;

- участие его в работе методических и теоретических семинаров, научно-практических конференций, написанные им статьи по методике, отмечается стремление преподавателя использовать все возможные способы повышения квалификации.

Обобщенный фактический материал позволил описать четыре уровня сформированности профессионально-педагогической культуры в зависимости от степени проявления критериев и показателей.

Таблица 2 – Характеристика уровней развития профессионально-педагогической культуры

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни развития профессионально-педагогической культуры | Характеристика уровня |
| 1) Адаптивный уровень профессионально-педагогической культуры; | Неустойчивое отношение педагога к педагогической реальности. Цели и задачи педагогической деятельности им определены в общем виде. К психолого-педагогическим знаниям педагог безразличен, отсутствует система знаний, и нет готовности к их использованию в конкретных педагогических ситуациях. Профессионально-педагогическая деятельность строится по заранее отработанной схеме без использования творчества. Воспитатели ДОУ, находящиеся на этом уровне, не проявляют активности в плане профессионально-педагогического самосовершенствования, повышение квалификации осуществляют по необходимости, либо вообще отвергает. |
| 2) Репродуктивный уровень профессионально-педагогической культуры; | Педагог склонен к устойчивому ценностному отношению к педагогической реальности: педагог более высоко оценивает роль психолого-педагогических знаний, проявляет стремление к установлению субъект-субъектных отношений между участниками педагогического процесса, ему присущ более высокий индекс удовлетворенности педагогической деятельностью. При данном уровне развития профессионально-педагогической культуры воспитателем успешно решаются конструктивно-прогностические задачи, предполагающие целеполагание и планирование профессиональных действий. Творческая активность ограничивается производящей деятельностью, но уже возникают элементы поиска новых решений в стандартных педагогических ситуациях. Формируется педагогическая направленность потребностей, интересов и склонностей. Педагог осознает необходимость повышения квалификации. |
| 3) Эвристический уровень проявления профессионально-педагогической культуры; | Педагог характеризуется большей целенаправленностью, устойчивостью путей и способов профессиональной деятельности. На данном уровне профессионально-педагогической культуры происходят изменения в структуре технологического компонента; на высоком уровне сформированности находятся умения решать оценочно-информационные и коррекционно-регулирующие задачи. Деятельность педагогов связана с постоянным поиском; они выделяют новые технологии обучения и воспитания, готовы передавать свой опыт другим. К предлагаемым формам повышения квалификации относятся избирательно, овладевают основными методами познания и анализа собственной личности и деятельности. |
| 4) Креативный уровень проявления профессионально-педагогической культуры. | Педагог характеризуется высокой степенью результативности педагогической деятельности, мобильностью психолого-педагогических знаний, утверждением отношений сотрудничества и сотворчества с воспитанниками и коллегами. Положительно-эмоциональная направленность деятельности педагога стимулирует устойчиво преобразующую, активно созидательную и самосозидательную активность личности. Аналитико-рефлексивные умения имеют первостепенное значение. Технологическая готовность находится на высоком уровне, и все компоненты технологической готовности тесно коррелируют. Педагогическая импровизация, педагогическая интуиция, воображение в деятельности педагога занимают важное место и способствуют решению педагогических задач. В структуре личности гармонично сочетаются научные и педагогические интересы и потребности. Воспитатели заинтересованно относятся к различным способам повышения педагогического мастерства и педагогической культуры. Нередко они сами оказываются инициаторами повышения квалификации, охотно делятся своим опытом и активно перенимают опыт коллег, их отличает стремление совершенствоваться. |

**2.2. Изучение начального уровня**

**профессионально-педагогической культуры педагогов в ДОУ**

Опытно-поисковая работа была проведена на базе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 154 города Екатеринбурга.

Целью деятельности Учреждения является создание условий для реализации гарантированного гражданам Российской Федерации права на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, а также всестороннее формирование личности воспитанников с учетом их физического, психического развития, индивидуальных возможностей и способностей, обеспечение готовности к обучению в общеобразовательных учреждениях.

Предметом деятельности Учреждения является воспитание, обучение и развитие воспитанников в возрасте от 2-х до 7 лет.

Основными задачами Учреждения являются:

1) охрана жизни и укрепление физического и психического здоровья детей;

2) обеспечение познавательно-речевого, социально-личностного, художественно-эстетического и физического развития детей;

3) воспитание с учетом возрастных категорий детей гражданственности, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье;

4) осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии детей (коррекция речи);

5) взаимодействие с семьями детей для обеспечения полноценного развития детей;

6) оказание консультативной и методической помощи родителям (законным представителям) по вопросам воспитания, обучения и развития детей.

Основным видом деятельности Учреждения является реализация основной общеобразовательной программы дошкольного образования в группах общеразвивающей направленности.

Среднегодовая численность работников – 42 чел. Образовательный процесс в течение 2015-2016 учебного года обеспечивали 17 педагогов, в том числе 5 молодых специалистов.

Учитывая «молодость» коллектива и переживаемую детским садом стадию зарождения со стороны администрации детского сада были определены приоритетные направления кадровой политики:

- принятие мер по обеспечению учреждения квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта;

- создание условий для внедрения инноваций, обеспечение формирования и реализации инициатив педагогических работников, направленных на улучшение работы детского сада, поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- организация мер по повышению мотивации работников к качественному труду, в том числе на основе их материального стимулирования, по повышению престижности труда в детском саду, рационализации управления и укреплению дисциплины труда.

Проведем анализ уровня профессионально-педагогической культуры педагогических кадров.

По результатам проведенных исследований каждый педагог набрал определенное количество баллов. В соответствии с этим был определен его уровень ППК.

0-8б. – адаптивный уровень ППК

9-12б. – репродуктивный уровень ППК

13-16б. – эврестический уровень ППК.

17-20б. – креативный уровень ППК.

Таблица 3

Данные о педагогических работниках ДОУ № 154

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Должность | Возраст | Образование | Стаж работы | Квалиф.категория |
| 1 | Заведующая, А. Н.А. | 45 | Высшее | 25 | Высшая |
| 2 | Методист, Ч. Ю.А. | 44 | Высшее | 25 лет | Высшая |
| 3 | Логопед, К Н.Т. | 34 | Среднее | 10 лет | Первая |
| 4 | Муз.руководитель Т В.М. | 51 | Среднее | 30 лет | Высшая |
| 5 | Инструктор по ФиЗО, Г Н.А. | 33 | Среднее | 8 лет | Первая |
|  | ВОСПИТАТЕЛИ: | | | | |
| 6 | А, Л.С | 33 | Среднее | 9 лет | Вторая |
| 7 | Д О.Н. | 26 | Высшее | 4 года | Вторая |
| 8 | З Н.В. | 24 | Высшее | 2 года | Без категории |
| 9 | Ш И.А. | 43 | Высшее | 18 лет | Высшая |
| 10 | К А.М. | 45 | Среднее | 21 год | Первая |
| 11 | З А.В. | 29 | Высшее | 6лет | Вторая |
| 12 | З Е.В. | 32 | Среднее | 7 лет | Вторая |
| 13 | М Е.В. | 44 | Среднее | 10 лет | Первая |
| 14 | Б Е.А. | 22 | Среднее | 1 год | Без категории |
| 15 | З Н.А. | 28 | Среднее | 4 года | Без категории |
| 16 | ПН.А. | 36 | Среднее | 12 лет | Первая |
| 17 | Ж Ж.М. | 35 | Высшее | 6 лет | Вторая |
| 18 | С Н.В. | 31 | Высшее | 6 лет | Вторая |

Таблица 4

Результат диагностики компонентов профессионально-педагогической культуры педагогических кадров

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Должность | | Ценностное отношение к педа-гогической деятельно-сти | Техноло-го-педа-гогическая го-товность | Творческая активность личнос-ти | Развитие  педагогического мышления | Стремление к профес-сионально-педагогическому совершенствованию | **Итого** | Уровень ППК |
| 1 | Заведующая | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | **20** | Креативный |
| 2 | Методист, | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | **20** | Креативный |
| 3 | Логопед, | | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | **16** | Эвристический |
| 4 | Муз.руководитель | | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | **19** | Креативный |
| 5 | Инструктор по ФиЗО | | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | **12** | Репродуктивный |
|  |  | **ВОСПИТАТЕЛИ:** | | | | | | | |
| 6 | А, Л.С | | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | **16** | Эвристический |
| 7 | Д О.Н. | | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | **11** | Репродуктивный |
| 8 | З Н.В. | | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | **7** | Адаптивный |
| 9 | Ш И.А. | | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | **18** | Креативный |
| 10 | К А.М. | | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | **18** | Креативный |
| 11 | З А.В. | | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | **5** | Адаптивный |
| 12 | З Е.В. | | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | **16** | Эвристический |
| 13 | М Е.В. | | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | **16** | Эвристический |
| 14 | Б Е.А. | | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | **11** | Репродуктивный |
| 15 | З Н.А. | | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | **10** | Репродуктивный |
| 16 | ПН.А. | | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | **14** | Эвристический |
| 17 | Ж Ж.М. | | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | **10** | Репродуктивный |
| 18 | С Н.В. | | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | **13** | Эвристический |

Необходимо отметить, что коллектив достаточно молодой. Работники от 30 до 40 лет составляют основную массу – 7 чел. или 41% от общего числа педагогических работников.



Рисунок 2 - Состав и структура педагогических работников по возрасту

Рассмотрим состав и структуру педагогических работников ДОУ по уровню образования.

Таблица 5

Состав педагогических работников по уровню образования

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования | Количество |
| Среднее профессиональное | 10 |
| Высшее | 7 |



Рисунок 3 - Состав и структура педагогических работников

по уровню образования

Таким образом, можно сделать вывод, что администрации ДОУ необходимо стимулировать работников для получения высшего образования, так как доля педагогов со средним образованием преобладает – 59%. Необходимо увеличивать в структуре количество педагогов, имеющих высшее образование. В плане уровня образования можно наблюдать зависимость: чем выше уровень образования и стаж педагогической работы у воспитателя, тем выше уровень его педагогической культуры.

Определим струткуру педагогов в зависимости от стажа работы.

Таблица 6

Структура педагогов в зависимости от стажа работы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Стаж работы | 1-5 лет | 5-10 лет | 10-15 лет | 15-20 лет | Более20 лет |
| Количество | 4 | 6 | 3 | 1 | 3 |

Представим эти данные в виде диаграммы.



Рисунок 4 - Распределение педагогических работников по стажу работы

Анализируя данные рисунков 4 можно сделать вывод, что в ДОУ преобладают педагоги, стаж которых составляет 5-10 лет (6 человек, или 35% от общего количества), также значительную долю в структуре занимают педагоги, стаж которых варьируется от 1 года до 5 лет (5 человек, или 29% от общего количества). Педагоги, стаж работы которых составляет от 15 до 20 лет занимают 12% от общего количества педагогов ДОУ (2 человека), и 1 человек (6%) имеет стаж работы 18 лет.

Таким образом, анализируя данные таблицы 4, рисунков 4 и 5, можно сделать вывод, что основная часть педагогов, имеет сравнительно небольшой стаж работы от 1 года о 10 лет. Следовательно, необходимо уделить внимание профессиональному росту данной группы педагогов. Совершенствовать их педагогическое мастерство, повышать уровень профессионально-педагогической культуры.

В таблице 5 представлен состав и структура работников детского сада.

Таблица 7

Уровень квалификации педагогических работников детского сада

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Без категории | Квалификационная категория | | |
| вторая | первая | высшая |
| 3 чел. (18%) | 7 чел. (41%) | 4 чел. (29%) | 3 чел. (18%) |
|  | Всего имеют категорию – 82% | | |

Анализируя данные таблицы 5, можно сделать вывод о том, что так как коллектив молодой, то и опыта у некоторых воспитателей ещё недостаточно, следовательно руководству следует уделить внимание повышению квалификации персонала.

Далее расммотрим состав и структуру педагогических работников ДОУ по уровням профессионально-педагогической культуры.

Таблица 8

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровни ППК | Адаптивный | Репродуктивный | Эвристический | Креативный |
| Количество педагогов | 2 | 5 | 6 | 4 |

Таким образом, анализируя данные таблицы 6, можно сделать вывод, что наибольшее количество педагогов находятся на эвристическом уровне ППК (6 человек, или 35% от общего количества педагогических работников ДОУ), 5 человек, или 29% от общего количества относятся к репродуктивному уровню, на адаптивном уровне находится 2 человека, или 12%, и креативного уровня достигли 4 человека, или 24% от общего числа педагогов.

Итак, подводя итог, можно сделать вывод о том, что в данном педагогическом коллективе есть педагоги, которые имеют неустойчивое отношение к педагогической реальности, их деятельность лишена творчества, они не стремятся к самосовершенствованию. Поэтому цель методической работы с данной категорией педагогов – пробудить в них стремление к творчеству, разъяснить необходимость повышения квалификации.

Цель методической работы с педагогами, находящимися на репродуктивном уровне – помочь овладеть новыми методами познания и анализ собственной деятельности, совершенствовать умения решать оценочно-информационные и коррекционно-регулирующие задачи, помочь в поиске новых технологий воспитания.

Педагогам, находящимся на эвристическом уровне необходимо помочь перейти на креативный уровень. Совершенствовать аналитико-рефлексивные умения. Развивать педагогическую интуицию, воображение. Повышать технологическую готовность.

К педагогам, находящимся на креативном уровне нужен особый подход. Необходимо помочь им в совершенствовании своих умений, в овладении новыми инновационными технологиями воспитания и обучения. Создать условия, в которых данные педагоги будут делиться своим опытом с менее опытными коллегами.

Методическая работа по повышению уровня ППК должна быть:

- максимально гибкой;

- способствовать развитию творчества, инициативы педагогов;

- повышать качество образовательного процесса;

- востребованной и интересной.

**2.3 Проектирование** **в рамках методической работы условий**

**развития профессионально-педагогической культуры педагогов в ДОО**

Методическая работа в ДОО осуществляется в соответствии с единой целью работы ДОО – создание условий для реализации гарантированного гражданам Российской Федерации права на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, а также всестороннее формирование личности воспитанников с учетом их физического, психического развития, индивидуальных возможностей и способностей, обеспечение готовности к обучению в общеобразовательных учреждениях.

Цель методической работы – совершенствование методической подготовки, повышение профессионального уровня педагогов, концентрация потенциала всего педагогического коллектива на решение единой методической задачи.

Единая методическая тема нашего ДОУ: «Совместная работа педагогов ДОУ и родителей в области развития коммуникативных навыков дошкольника».

*Задачи методической работы:*

- обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей;

- создание условий для повышения профессионально-педагогической культуры педагогов, роста педагогического мастерства и развития творческого потенциала каждого педагога;

- организация активного участия педагогов в планировании, разработке и реализации программы развития, в инновационных процессах;

- проведение мониторинговых и аттестационных процедур для объективного анализа развития дошкольного учреждения и достигнутых результатов и пр.

- обобщение и распространение педагогического опыта.

Основной инновационный вектор методической работы в ДОУ - качество образования как стратегия повышения профессионализма педагогов.

Повышение профессионального уровня педагогов заключается в формировании ключевых компетенций, совокупность которых приводит к эталонной профессиональной компетенции педагога. Профессиональная компетенция педагога определяется как совокупность знаний, умений, профессионально важных качеств, обеспечивающих эффективность и оптимальность образовательного процесса[[34]](#footnote-34).

С целью повышения профессионально-педагогической культуры и профессионального мастерства педагогов дошкольного образовательного учреждения используются разнообразные технологии, позволяющие раскрыть возможности каждого воспитателя:

- деловая игра,

- тренинг,

- конкурс профессионального мастерства,

- дискуссия,

- семинар- практикум

- поисково-творческие задания;

- круглый стол;

- творческая гостиная,

- смотр-конкурс и др.

Также в ДОУ уделяется большое внимание индивидуальному росту каждого педагога. Повышение профессионально-педагогической культуры педагогов – это основной вектор, на который направлена работа методической службы ДОУ.

Рассмотрим календарно-тематический план работы методической службы ДОУ и проанализируем возможности предложенных в нем мероприятий для повышения профессионально-педагогической культуры каждого отдельно взятого педагога.

Таблица

9

Календарно-тематический план методической работы

с педагогическим коллективом ДОО на 2021-2022 учебный год

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание деятельности | Сроки проведения | Форма проведения | Ответственные |
| 1 | Составление плана НОД, графика работы освобожденных воспитателей-специалистов, психолога, логопеда | Сентябрь | Традиционная | Методист |
| 2 | Подготовка к проведению смотра к началу учебного года | Сентябрь | Изучение документации, предварительные посещения, совещание | Методист |
| 3 | Месячник по безопасности | Сентябрь | Беседы, НОД, экскурсии, консультации для родителей | Методист, воспитатели |
| 4 | Адаптационный период | Сентябрь | Традиционная | Методист, воспитатели |
| 5 | Педсовет № 1 «Новый учебный год на пороге ДОУ» | Сентябрь | Деловая встреча | Методист |
| 5 | Семинар-практикум  Аукцион педагогических идей. «Инновационные образовательные технологии в ДОУ» | Сентябрь | Семинар | Зам.зав.по ВОП, М Е.В. |
| 6 | Методический час «Создание мультимедийных презентаций» | Сентябрь | Смотр-конкурс | Методист,  З Н.В., З А.В. |
| 7 | Подготовка к педсовету №2 | Октябрь  Октябрь  Ноябрь | Семинар – практикум «Партнерский стиль общения педагога с детьми»  Просмотр НОД в старшей группе (интеграция образовательных областей)  Оформление педагогического опыта. Представление опыта | А Л.С.  Ж Ж.М.  Методист,  Д О.Н. |
| 8 | Подготовка и проведение выставки творческих работ «Детский сад глазами детей и родителей» | Октябрь | Традиционная | Методист, воспитатели |
| 9 | Подготовка и проведение Дня открытых дверей | Октябрь | Открытые просмотры, презентации, развлечения. | Методист, воспитатели |
| 10 | Педсовет № 2 «Социально-коммуникативное развитие ребенка-дошкольника» | Ноябрь | Эстафета пед.мастерства | Методист |
| 11 | Мастер-класс «Пластилин или..?» | Ноябрь | Практикум | ШИ.А. |
| 12 | Конкурс чтецов «Золотая осень» | Ноябрь | Конкурс | И Г.Г. |
| 13 | Использование игровых ситуаций в формировании понятий о здоровом образе жизни. | Ноябрь | Коллективный просмотр | ГН.А. |
| 14 | Семинар-практикум «Дидактические игры по развитию речи для детей дошкольного возраста» | Декабрь | Семинар-практикум | БЕ.А. |
| 15 | Подготовка к педсовету №3 | Декабрь  Январь | «Проведение НОД по области «Физическая культура»  в группе  Организация режимных моментов в соответствии с ФГОС | ГН.А.  Ж Ж.М. |
| 16 | Педсовет №3 «Здоровье сберегающие технологии в образовательном процессе ДОУ и семье» | Январь | Деловая игра | Методист,  Г Н.А. |
| 17 | Консультация «Как оформить уголок творчества в группе. Функциональность уголка» | Январь | Консультация | Ш И.А.,  К А.М. |
| 18 | Смотр-конкурс «Наличие и использование материала в уголках творчества» | Февраль | Смотр-конкурс | Методист |
| 19 | Консультация «Формы работы с книгой в совместной деятельности взрослого и детей» | Февраль | Творческая гостиная | Машкина Е.В. |
| 20 | Подготовка к проведению театрализованного представления | Февраль | Составление сценария, распределение ролей, репетиции, показ | Методист,  Т В.М. |
| 21 | Подготовка к педсовету №4 | Февраль  Март  Март | «Умение общаться. Развитие коммуникативных навыков у старших дошкольников»  «Формирование морально-нравственной сферы старших дошкольников»  Тренинги, коммуникативные игры в совместной деятельности взрослого и детей | КН.Т.  П Н.А.  С Н.В. |
| 22 | Консультация «Значение логико-математических игр в умственном развитии детей» | Март | Консультация | Д О.Н. |
| 23 | Педсовет №4 «Нравственное воспитание в ДОУ в условиях современного образования» | Март | Дискуссия | Методист |
| 24 | Педобуч «Развитие физических качеств дошкольников через подвижные игры» | Апрель | Коллективный просмотр | Г Н.А. |
| 25 | Неделя здоровья | Апрель | Игры, досуги, соревнования | Воспитатели, инструктор по ФиЗО |
| 26 | Семинар-практикум «Формирование звуковой культуры речи» | Апрель | Практикум | КА.М. |
| 27 | Педобуч «Формирование навыков социального поведения в игре» | Апрель | Коллективный просмотр | А Л.С, |
| 28 | Подготовка и проведение мероприятий к празднованию праздника Победы | Апрель | Выставка, экскурсии,  участие в конкурсе патриотической песни | Методист,  Т В.М. |
| 29 | Педобуч «Организация и проведение занятий по сенсорному развитию с детьми раннего возраста» | Май | Коллективный просмотр | Б Е.А. |
| 30 | Подготовка к итоговому педсовету | Май | Диагностика | Методист, воспитатели |
| 31 | Итоговый педсовет № 5  «Подведение итогов работы за учебный год» | Май | Круглый стол | Методист |

Первое большое мероприятие в новом учебном году — это Педсовет №1 «Новый учебный год на пороге ДОУ». Он проводится в форме деловой встречи.

Цель данного мероприятия - знакомство педагогов с итогами деятельности ДОУ за летний период, принятие и утверждения плана деятельности ДОУ на новый учебный год. Выявление уровня профессиональной подготовленности педагогов, развитие сплоченности, умение работать в команде, аргументировано отстаивать свою точку зрения.

На данном мероприятии очень важна роль методиста и заведующей. Именно они должны нацелить педагогов на эффективную работу в течение всего учебного года. Смотивировать воспитателей на самообразование, повышение квалификационных категорий, в т.ч. на повышение профессионально-педагогической культуры.

По сути первый педсовет – это настрой всего педагогического коллектива на дальнейшую продуктивную деятельность.

Следующее событие в календаре ДОУ – это семинар-практикум Аукцион педагогических идей. «Инновационные образовательные технологии в ДОУ».

Семинар-практикум – одна из эффективных форм методической работы в детском саду, т.к. позволяет более глубоко и систематично изучить рассматриваемую проблему, подкрепить теоретический материал примерами из практики, показом отдельных приёмов и способов работы[[35]](#footnote-35).

Условия данного мероприятия позволяют повысить уровень профессионально-педагогической культуры.

В процессе проведения такого мероприятия происходит:

- более глубже осознать цели и задачи профессиональной деятельности;

- ощутить удовлетворенность своим трудом;

- совершенствование профессионального мастерства педагогов в применении инновационных образовательных технологий;

- развитие творчества и фантазии педагогов;

- обсуждение различных точек зрения, ведение дискуссий;

- создание проблемных ситуаций, которые позволяют выработать единые позиции в решении проблемы;

- создание реально выполнимых рекомендаций.

Содержание семинаров-практикумов – это творчество и осознание поставленных целей их организаторов.

Следует отметить, что таких семинаров-практикумов в течение года проводится несколько:

- Семинар-практикум «Дидактические игры по развитию речи для детей дошкольного возраста» (декабрь);

- Семинар-практикум «Формирование звуковой культуры речи» (апрель).

- Семинар-практикум «Партнерский стиль общения педагога с детьми» (октябрь).

Организация методической работы в форме семинаров-практикумов позволяет педагогом проявить свои творческие способности, совершенствовать технолого-педагогические качества, привлечь педагогов разной квалификационной категории к обсуждению проблемы и к распространению педагогического опыта[[36]](#footnote-36).

Еще одна форма организации методической работы ДОУ – это смотры-конкурсы. Это способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции, демонстрация и оценка творческих достижений педагогов.

Конкурс – соревнование, имеющее целью выделить наилучших из числа участников.

Смотры-конкурсы также несут в себе возможность повышения профессионально-педагогической культуры педагогов, так как они направлены на:

- Стимулирование роста профессионального мастерства педагогов, содействие развитию исследовательской сферы в педагогической деятельности.

- Выявление творческих педагогов, занимающихся инновационной педагогической деятельностью.

- Поиск педагогических идей по обновлению содержания образовательных технологий в практике дошкольного образования детей.

- Формирование потребности в изучении и внедрении в работе с детьми программ нового поколения.

- Обобщение опыта педагогов, работающих в режиме развития.

- Развитие новых форм дошкольного образования.

- Ориентирование педагогов ДОУ на инновацию, эксперимент, прогнозирование.

- Побуждение педагогов к творческой деятельности, раскрытие творческих способностей, воображения и фантазии.

- Признание ценности отношений «педагог-воспитанник».

В ДОУ № 154 на учебный год запланированы следующие смотры-конкурсы:

- «Мультимедийная презентация как дидактическое средство»;

- «Наличие и использование различного материала в уголках творчества».

Одной из эффективных форм организации методической работу в ДОУ, направленной на формирование профессионально-педагогической культуры, является эстафета пед.мастерства. Данная фора работы подразумевает соревнование между несколькими группами педагогов, где один педагог начинает освещение проблемы, а следующие продолжают и вместе раскрывают ее. Последний участник подводит итоги, делает выводы[[37]](#footnote-37).

Педсовет № 2 «Социально-коммуникативное развитие ребенка-дошкольника» организован именно в такой форме. Причем данный педсовет проведен в открытой форме, на него приглашены воспитатели других дошкольных учреждений города.

Данная фора работы направлена на выявление и изучение опыта эффективно и творчески работающих воспитателей, педагогов дошкольных образовательных учреждений, осуществление их поддержки и поощрения. Эстафета способствует распространению успешного инновационного опыта в дошкольной системе образования и формированию позитивного отношения общественности к системе ДОУ. В ходе проведения Эстафеты выявляется передовой опыт воспитателей, педагогов ДОУ, имеющих высокий профессиональный и общественный рейтинг в социокультурной среде.

Эта форма работы интересна для каждого педагога. Она имеет большой потенциал для развития и формирования профессионально-педагогической культуры педагога.

В частности, она способствует:

- повышению уровня удовлетворенности педагогическим трудом у всех участников события;

- совершенствованию технолого-педагогических качеств воспитателя;

- овладению новыми технологиями обучения и воспитания;

- проявлению педагогической импровизации, интеллектуальной активности;

- развитию гибкости и вариативности мышления;

- стремлению к самосовершенствованию педагога;

- формированию заинтересованного отношения к опыту коллег.

- активизации исследовательской деятельности педагогов ДОУ и их профессионального роста;

- формированию положительного общественного мнения о современном педагоге ДОУ, повышение престижа профессии педагога ДОУ.

Также для работы с педагогами может быть использована такая форма работы как мастер-класс.

Мастер-класс – одна из форм эффективного профессионального обучения педагогов.

М.М. Поташник характеризует Мастер-класс как ярко выраженную форму ученичества у Мастера[[38]](#footnote-38). То есть Мастер передает ученикам опыт, мастерство, искусство в точном смысле, чаще всего – путем прямого и комментированного показа приемов работы.

Мастер-класс способствует созданию условий для полноценного проявления и развития педагогического мастерства его участников на основе организации пространства для профессионального общения по обмену опытом работы.

Цель мастер-класса – создать условия для профессионального самосовершенствования педагога, при котором формируется опыт подготовки к проектированию адаптивной образовательной среды воспитанника, формируется индивидуальный стиль творческой педагогической деятельности в процессе опытно-экспериментальной работы.

«Мастер-класс» как форма обучения является средством создания трех типов условий:

- Обеспечивается формирование мотивации и познавательной потребности педагога в конкретной деятельности;

- Стимулируется познавательный интерес, отрабатываются условия по планированию, самоорганизации и самоконтролю педагогической деятельности;

- Осуществляется индивидуальный поход по отношению к каждому участнику мастер-класса, отслеживают позитивные результаты учебно-познавательной деятельности каждого педагога.

Таким образом, такая форма работы непосредственно способствует повышению профессионально-педагогической культуры педагога, как того, который передает свой опыт, так и того, который его перенимает.

В календарно-тематическом плане методической работы ДОУ №2 запланировано проведение 4-х мастер-классов:

- «Использование игровых ситуаций в формировании понятий о здоровом образе жизни» (ноябрь).

- «Развитие физических качеств дошкольников через подвижные игры» (апрель)

- «Формирование навыков социального поведения в игре» (апрель)

- «Организация и проведение занятий по сенсорному развитию с детьми раннего возраста» (май).

Данные мастер-классы проведут педагоги-стажисты, которые имеют богатый опыт работы и высокий уровень сформированности профессионально-педагогической культуры.

Такие мероприятия будут очень полезны не только молодым педагогам, но и педагогам, которые стремятся к самосовершенствованию, к совершенствованию своей деятельности.

В ходе данных мероприятий воспитатели смогут почерпнуть много новой информации, поделятся опытом, проявят творческую и индивидуальную активность.

Календарным планом предусмотрено проведение мероприятия в форме творческой гостиной.

«Творческие гостиные» - это модель взаимодействия «родитель – ребёнок – педагог», где родителю и ребёнку отводятся ведущие роли. Педагог выполняет роль консультанта, снабжающего родителя необходимыми сведениями. На этих встречах дети и родители вместе играют, поют, танцуют, а итогом становится творческая деятельность – создание индивидуальных или коллективных работ из разных материалов, с использованием нетрадиционных изобразительных техник[[39]](#footnote-39).

В основе работы лежит принцип взаимодействия ребёнка с родителями при участии педагога.

В ДОУ № 154 планируется проведение творческой гостиной на тему: «Формы работы с книгой в совместной деятельности взрослого и детей». В данную творческую гостиную приглашаются как дети с родителями, так и педагоги, которым интересна эта форма работы.

Для педагога, проведение такого мероприятия, безусловно, будет способствовать повышению сформированнсти профессионально-педагогической культуры. Проведение творческой гостиной даст педагогу:

- возможность осознания ценности отношений «педагог-ребенок-родитель»;

- возможность совершенствования своих технолого-педагогических качеств;

- возможность проявить свою творческую активность;

- возможность повысить степень развития педагогического мышления;

- возможность реализовать своё стремление к профессионально-педагогическому самосовершенствованию.

Для педагогов, посетивших такое мероприятие это станет стимулом к дальнейшему самосовершенствованию, позволит глубже осознать цели и задачи педагогической деятельности; позволит повысить степень развития педагогического мышления.

Предполагается, что Педсовет №3 будет проведен в форме деловой игры. Тема мероприятия: «Здоровье сберегающие технологии в образовательном процессе ДОУ и семье».

Деловые игры представляют собой метод обучения, наиболее близкий к реальной профессиональной деятельности. Преимущество деловых игр состоит в том, что являясь моделью реальной организации, они одновременно дают возможность значительно сократить операционный цикл и, тем самым, продемонстрировать участникам, к каким конечным результатам приведут их решения и действия[[40]](#footnote-40). В условиях деловых игр создаются исключительно благоприятные возможности включения участников творчески и эмоционально в отношения, подобные действительным отношениям в производстве. В игре происходят быстрое пополнение знаний, дополнение их до необходимого минимума, практическое освоение навыков проведения расчетов и принятия решений в условиях реального взаимодействия с партнерами.

Деловая игра характеризуется:

- особым отношением к окружающему миру (каждый участник одновременно находится в реальном мире и мире воображения, что обеспечивает притягательную ценность игры);

- субъективной деятельностью участников (каждый участник игры имеет возможность проявить индивидуальные качества и зафиксировать свое "я", не только в игровой ситуации, но и во всей системе межличностных отношений: личность - личность; личность - группа, личность - преподаватель);

- социально значимым видом деятельности (участник вне зависимости от внутреннего склада и настроения должен играть, он не может не принимать участия в игре, так как сами условия исключают пассивную позицию);

- особыми условиями процесса усвоения знаний (знания предлагаются в ненавязчивой форме естественного делового общения, а не принудительного запоминания значительных объемов информации).

Благодаря выше перечисленным особенностям деловая игра вполне может претендовать на форму деятельности педагогов, которая способствует повышению уровня профессионально-педагогической культуры педагогов, в частности, она позволяет:

- сформировать ценностное отношение к педагогической деятельности;

- повысить уровень сформированности у педагога комплекса качеств: когнитивных, творческих, информационно-содержательных, рефлексивных.

- проявить творческую активность;

-повысить степень развития педагогического мышления;

- смотивировать педагогов к профессионально-педагогическому совершенствованию.

Календарно-тематическим планом методической работы с педагогическим коллективом ДОУ №4 предусмотрено проведение Педсовета на тему «Нравственное воспитание в ДОУ в условиях современного образования» в форме дискуссии.

Дискуссия – это целенаправленный обмен суждениями, мнениями, идеями, осуществляемый участниками дискуссии с целью поиска истины.

Цель дискуссии - вовлечение слушателей в активное обсуждение проблемы; выявление противоречий между житейскими представлениями и наукой; овладение навыками применения теоретических знаний для анализа действительности.

По форме и содержанию дискуссия близка к методу беседы. Она также предполагает выбор важной темы, требующей всестороннего обсуждения, подготовки вопросов для воспитателей, вводного и заключительного слова. Однако, в отличие от беседы, в дискуссии необходима борьба мнений, постановка спорных вопросов. В ходе дискуссии приходится задавать много других дополнительных вопросов, количество и содержание которых невозможно предвидеть заранее. Поэтому использование дискуссии как метода требует от старшего воспитателя высокой профессиональной компетентности, педагогического мастерства, большой культуры, такта. Ведущему дискуссию нужно обладать умением быстро ориентироваться в обстановке, улавливать ход мыслей и настроение участников, создавать атмосферу доверия. Участники дискуссии должны обладать знаниями теории и желанием совершенствовать свою деятельность[[41]](#footnote-41).

В заключительном слове кратко анализируются выступления участников и вносится ясность в решение принципиальных вопросов.

В течение учебного года в ДОУ №4 запланирована дискуссия на тему: «Нравственное воспитание дошкольника в условиях современного образования».

Данная форма организации методической работы будет способствовать повышению уровня форсированности профессионально-педагогической культуры:

- поможет научить педагогов вести профессиональный, конструктивный спор, способный привести к решению проблемы, выработке общего мнения.

- данный метод работы активизирует педагогов и поддерживает их активность,

- активизирует педагогическое мышление;

- способствует формированию активной личной педагогической установки;

- способствует проявлению педагогической импровизации и интуиции;

- нацеливает на проблемно-поисковый характер деятельности;

- способствует формированию умения адекватно аргументировать свои высказывания, убедительно представлять свою точку зрения, доступно доказывать свои взгляды.

На заключительном мероприятии в учебном году итоговом педсовете планируется использовать такую форму работы как круглый стол.

Круглый стол – это форма общения педагогов, позволяющая поставить всех участников в равное положение, сделать коллектив самоуправляемым, обеспечивающая взаимодействие и открытость[[42]](#footnote-42).

Цель - выработка общего мнения, позиции участников по обсуждаемой проблеме. Все участники имеют равные права, высказываются по очереди или в определенном порядке.

Такая форма работы предполагает свободу и возможность высказывать собственные суждения; мероприятие проходит в достаточно неформальной обстановке, высказаться можно тогда, когда хочется, а не когда подойдет очередь; нет строгой иерархии, жесткого регламента и порядка выступлений;

Тема для круглого стола выбрана «Подведение итогов учебного года. Перспективы на будущее».

На наш взгляд данная форма работы наиболее удачно подходит к теме педсовета.

Мероприятие в виде Круглого стола позволяет:

- свободно обмениваться мнениями по теме педсовета;

- сформировать у педагогов позитивное отношение к педагогической деятельности;

- повысить уровень ценностного отношения педагогов к их деятельности;

- повысить уровень удовлетворенности педагогическим трудом;

- повысить уровень рефлексивных умений педагогов;

- развивать стремление к профессионально-педагогическому совершенствованию.

Кроме календарно-тематический план методической работы на учебный год, составлен график повышения квалификации отдельных педагогов. Предполагается, что в процессе подготовки к аттестации педагоги также повысят уровень профессионально-педагогической культуры. У аттестующихся появится установка на профессионально-педагогическое совершенствование, личная позитивная педагогическая установка, заинтересованное отношение к опыту своих коллег, овладение способами самосовершенствования.

Итак, подводя итоги необходимо отметить, что разные формы организации методической работы с педагогами способствуют повышению профессионально-педагогической культуры. Какие-то формы больше направлены на самосовершенствование педагога, какие-то на совершенствование технолого-педагогических навыков, третьи – на активизацию творческой активности. Но в целом, применение разнообразных формы организации деятельности педагогов благоприятно сказываются на формировании профессионально-педагогической культуры.

2.4. Сравнительный анализ результатов исследования

После проведения выше указанных мероприятий вновь производился анализ уровня ППК педагогов ДОУ № 154. Результаты представлены ниже.

Таблица 10

Уровень ППК педагогов ДОУ до и после проведения мероприятий, направленных на повышение уровня ППК

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О., должность | Кол-во баллов до проведения мероприятий | Уровень ППК | Количество баллов после проведения мероприятий | Уровень ППК | Результат |
| Заведующая | 20 | Креативный | 20 | Креативный | ↔ |
| Методист | 20 | Креативный | 20 | Креативный | ↔ |
| Логопед | 16 | Эвристический | 16 | Эвристический | ↔ |
| Муз.руководитель | 19 | Креативный | 20 | Креативный | ↑ |
| Инструктор по ФиЗО | 12 | Репродуктивный | 14 | Эвристический | ↑ |
| ВОСПИТАТЕЛИ: | | | | |  |
| А, Л.С | 16 | Эвристический | 18 | Креативный | ↑ |
| Д О.Н. | 11 | Репродуктивный | 13 | Эвристический | ↑ |
| З Н.В. | 7 | Адаптивный | 10 | Репродуктивный | ↑ |
| Ш И.А. | 18 | Креативный | 18 | Креативный | ↔ |
| К А.М. | 18 | Креативный | 20 | Креативный | ↑ |
| З А.В. | 5 | Адаптивный | 9 | Репродуктивный | ↑ |
| З Е.В. | 16 | Эвристический | 16 | Эвристический | ↔ |
| М Е.В. | 16 | Эвристический | 19 | Креативный | ↑ |
| Б Е.А. | 11 | Репродуктивный | 13 | Эвристический | ↑ |
| З Н.А. | 10 | Репродуктивный | 10 | Репродуктивный | ↔ |
| ПН.А. | 14 | Эвристический | 16 | Эвристический | ↑ |
| Ж Ж.М. | 10 | Репродуктивный | 13 | Эвристический | ↑ |
| С Н.В. | 13 | Эвристический | 16 | Эвристический | ↑ |

Даже если, педагог набрал большее количество баллов, чем до проведения мероприятий, но остался на том же уровне, данные изменения мы отнесли к положительным.

Итак, по итогам проведенного исследования 12 педагогов из 18, или 66,7% от общего числа улучшили свои показатели. Т.е. уровень их профессионально-педагогической культуры повысился.

Необходимо отметить, что педагогов, перешедших на более высокий уровень ППК – 8.

Представим полученные данные в виде диаграммы.

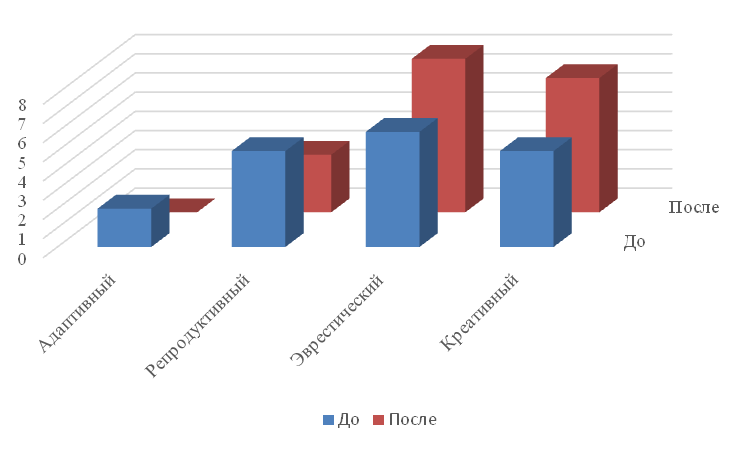


Рисунок 5 – Уровни ППК педагогов до и после проведения методической работы

Итак, анализируя рисунок 5, можно сделать вывод, что проведенные мероприятия положительно повлияли на уровень профессионально-педагогической культуры педагогов. Среди педагогов стало больше тех, кто перешел на более высокий уровень ППК.

Таким образом, можно отметить, что методическая работа играет не последнюю роль в формировании профессионально-педагогической культуры педагога. Благодаря правильно спланированной и организованной методической работе повышается результативность педагогической деятельности, воспитатели более заинтересованно относятся к различным способам повышения педагогического мастерства и педагогической культуры, активно перенимают опыт коллег, многих педагогов это стимулирует к самосовершенствованию.

**Вывод по 2 главе**

Обобщенный фактический материал позволил описать четыре уровня сформированности профессионально-педагогической культуры в зависимости от степени проявления критериев и показателей и подобрать методики для диагностики уровня ППК педагогов.

Проведенные исследования выявили, что в педагогическом коллективе ДОУ № 154 есть педагоги, которые имеют неустойчивое отношение к педагогической реальности, их деятельность лишена творчества, они не стремятся к самосовершенствованию. Поэтому целью методической работы с данной категорией педагогов было – пробудить в них стремление к творчеству, разъяснить необходимость повышения квалификации, помочь педагогам повысить уровень ППК.

В ходе работы составлен календарно-тематический план работы методической службы ДОУ на 2021-2022 г., проанализированы возможности предложенных в нем мероприятий для повышения профессионально-педагогической культуры каждого отдельно взятого педагога.

По результатам проведенных мероприятий 12 педагогов из 18, или 66,7% от общего числа улучшили свои показатели. Т.е. уровень их профессионально-педагогической культуры повысился.

Необходимо отметить, что педагогов, перешедших на более высокий уровень ППК – 8.

Итак, разные формы организации методической работы с педагогами способствуют повышению профессионально-педагогической культуры. Какие-то формы больше направлены на самосовершенствование педагога, какие-то на совершенствование технолого-педагогических навыков, третьи – на активизацию творческой активности. Но в целом, применение разнообразных формы организации деятельности педагогов благоприятно сказываются на формировании профессионально-педагогической культуры.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Профессионально-педагогическая культура педагога ДОУ выступает частью педагогической культуры как общественного явления. Носителями педагогической культуры являются люди, занимающиеся педагогической практикой как на профессиональном, так и непрофессиональном уровнях. Носителями же профессионально-педагогической культуры являются люди, призванные осуществлять педагогический труд, составляющими которого являются педагогическая деятельность, педагогическое общение и личность как субъект деятельности и общения на профессиональном уровне.

Педагогическая культура представляет часть общечеловеческой культуры, в которой в наибольшей степени запечатлелись духовные и материальные ценности, а также способы творческой педагогической деятельности людей, необходимые человечеству для обслуживания исторического процесса смены поколений и социализации (взросления, становления) личности.

Особенности реализации и формирования профессионально-педагогической культуры педагога ДОУ обусловливаются индивидуально-творческими, психофизиологическими и возрастными характеристиками, сложившимся социально-педагогическим опытом личности.

По мнению И.Ф. Исаева можно выделить четыре уровня сформированности профессионально-педагогической культуры: адаптивный, репродуктивный, эвристический и креативный.

Успех формирования профессионально-педагогической культуры педагога ДОУ во многом определяется инновационной направленностью его педагогической деятельности, т.е. степенью включенности преподавателя в процесс создания, освоения и использования педагогических нововведений.

Успешность педагогического процесса, работы всего педагогического коллектива дошкольного учреждения зависит не только от уровня подготовленности воспитателей, но и от правильной организации методической работы в дошкольном учреждении, поскольку все направления методической работы способствуют выработке единой линии действий педагогического коллектива.

Личность педагога может стать фактором формирования личности воспитанника только в том случае, если педагог является профессионально грамотным, свободным членом педагогического сообщества. Вот почему научно-методическая работа, организованная в ДОУ, должна быть нацелена на профессиональное развитие, приобретение и закрепление статуса педагога, решение его профессиональных и личных проблем, на его успешную самореализацию.

Разные формы организации методической работы с педагогами способствуют повышению профессионально-педагогической культуры. Мы в своей работе использовали формы организации методических мероприятий, позволяющие раскрыть возможности каждого воспитателя:

- деловая игра,

- тренинг,

- конкурс профессионального мастерства,

- дискуссия,

- семинар- практикум

- поисково-творческие задания;

- круглый стол;

- творческая гостиная,

- смотр-конкурс и др.

В ходе работы составлен календарно-тематический план работы методической службы ДОУ на 2021-2022 г., проанализированы возможности предложенных в нем мероприятий для повышения профессионально-педагогической культуры каждого отдельно взятого педагога.

По результатам проведенных мероприятий 12 педагогов из 18, или 66,7% от общего числа улучшили свои показатели. Т.е. уровень их профессионально-педагогической культуры повысился.

Необходимо отметить, что педагогов, перешедших на более высокий уровень ППК – 8.

Как было выявлено в ходе исследования, какие-то формы методической работы больше направлены на самосовершенствование педагога, какие-то на совершенствование технолого-педагогических навыков, третьи – на активизацию творческой активности. Но в целом, применение разнообразных формы организации деятельности педагогов благоприятно сказываются на формировании профессионально-педагогической культуры.

Итак, в данной работе проведен анализ психолого-педагогической и методической литературы по проблеме развития профессионально-педагогической культуры педагогов в ДОО; подобраны диагностические методики для оценки уровня развития профессионально-педагогической культуры педагогов; проведен анализ результатов диагностики развития профессионально-педагогической культуры педагогов ДОО; разработан и теоретически обоснован комплекс условий, направленных на развитие профессионально-педагогической культуры в рамках методической работы в ДОО.

Итак, задачи решены, цель работы достигнута.

**Литература**

1. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ. М.: ТЦ Сфера, 2008.
2. Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение — управление по результатам // [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://dob.1september.ru/article.php?ID=200502109 (дата обращения 21.04.2016).
3. Бодалев А.А. О взаимосвязи общения и отношения. // Вопросы психологии. 1994, №9
4. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. М.: ТЦ Сфера, 2008.
5. Герчикова И.Н. Менеджмент. - М., 2010. — 512 с.
6. Гузова Л П. Развитие профессиональной культуры учителя – факторуспешной работы /Л.П. Гузова //Методист. – 2005. – № 2. – С. 34–37.
7. Давыдова О.И., Майер А.А., Богославец Л.Г. Интерактивные методы в организации педагогических советов в ДОУ. Издательство «Детство – Пресс», 2009.
8. Дахин, А. Н. Образовательные технологии: сущность, классификация, эффективность / А. Н. Дахин // Школьные технологии. –2007. – № 2. – С. 18–21.
9. Дейнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом / А.В. Дейнека, Б.М. Жуков. - М: Академия Естествознания, 2009. – 246с.
10. Жулина, Е.Г. Экономика труда [Текст]: учебник / Е.Г.Жулина. – М.: Проспект, 2010. – 425с.
11. Зебзеева В., Байкова Г., Мартынова С. Активные методы обучения на методических объединениях // Дошкольное воспитание. - №8. - 2008. – С.26-29
12. Ильенко Л.П. Новые модели методической службы в общеобразовательных учреждениях.
13. Комарь В. Д. Повышение профессионального мастерства педагогов-воспитателей // Научно-методический журнал заместителя директора школыпо воспитательной работе. – 2005. – № 1. – С.84–87.
14. Короткова, Н. А. Образовательный процесс в группах детей старшего дошкольного возраста / Н. А. Короткова. – М. :Линка-Пресс, 2007. – С. 27–28.
15. Лешина, Л.А. К вопросу актуальности стимулирования педагогов [Текст] / Л.А.Лешина // Управление персоналом.- 2008.- №21. – С.21-25
16. Лукина Л.И. Организационные аспекты работы с педагогическими кадрами ДОУ. М.: ТЦ Сфера, 2010.
17. Лукьянова Н.И. Психолого-педагогическая компетентность учителя.Диагностика развития. - М., 2004.
18. Маркова А.К. Психология труда учителя. – М.: тПросвещение, 1999. - 147с.
19. Микляева Н.В. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ. М.: Айрис-Пресс, 2008.
20. Никишина И.В. Диагностическая и методическая работа в ДОУ. Волгоград: Учитель, 2007.
21. О создании автономных учреждений путем изменения типа существующих муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету по образованию, культуре, спорту и делам молодежи администрации Камышловского городского округа [Текст]: постановление Главы Камышловского городского округа от 31.05.2013 года №1112 // Камышловские известия. – 2013. – 16 июн. – С.2
22. Педсоветы в дошкольном образовательном учреждении/Сост. Жукова Р.А. – Волгоград: ИТД «Корифей», 2007.
23. Поташник, М.М. Управление качеством образования: Практикоориентированная монография и методическое пособие / Под ред. М.М. Поташника - М.: Педагогическое общество России, 2012. - 448 с.
24. Стрельченко Г. О нетрадиционных формах методической работы в ДОУ. //Дошкольное воспитание. 2010. - N11. С. 66-68
25. Сенина А.И. Методический кабинет.М.: Просвещение, 1994. – 144с.
26. Скопылатов И.А. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / И.А.Скопылатов, О.Ю.Ефремов. – СПб, 2011. - 158с.
27. Сластенин В.А. Педагогика / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов. - М.: Академия, 2002. - 576 с.
28. Соколова И.В. Организация педагогического совета в ДОУ [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.maam.ru/detskijsad/-organizacija-pedagogicheskogo-sovet-v-dou.html (дата обращения 21.04.2016).
29. Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. № 9, 12 – 2008; № 3 – 2009; № 3, 12 – 2010.
30. Соколова О.В, Юревич С.Н. УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ ДОУ <http://www.scienceforum.ru/2014/761/2446>
31. Сыромятникова Л.М. Педагогические советы в ДОУ. М.: планета, 2011.
32. Спивак В.А. Личность и предприятие: факторы успешного взаимодействия (поведенческие основы управления персоналом). М.: Дело, 2005. 293 с.
33. Татарникова Г.М.Мотивация как средство стимулирования инновационных процессов в ДОУ[Текст] / Г.М.Татарникова // Научно-практический журнал «Управление ДОУ». - № 6. - 2012. - С.27-32.
34. Тестов В.А. Жесткие и мягкие образовательные модели // Моделирование социально-педагогических систем: Материалы региональной научно-практической конференции(16-17 сентября 2004 г.), 2004. - С.37-42.
35. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента [Текст]/ В.В.Травин, В.А. Дятлов; под ред. В.А. Дятлова – М.: Дело, 2011. – 451 с.
36. Устав МА ДОУ Детский сад №2 КГО
37. Учителю о педагогической технике / Под ред. Л. И. Рувинского, М.: Техника, 1987.–154с.
38. Хабарова Т. В. Педагогические технологии в дошкольном образовании. – М.: Детсво-Пресс, 2011. – 80с.
39. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. М.: ГроссМедиа, 2005. - 224 с.
40. Шекшня С. Методы профессионального обучения [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?id=103&module=profession&op=view>(дата обращения 21.04.2016).

Приложение 1

**Удовлетворенность профессией**

**(методика В.А. Ядова, модификация Н.В. Кузьминой, А.А. Реана)**

Цель: Методика направлена на изучение удовлетворённости профессией и факторов привлекательности профессии.

Инструкция: Обведите кружком те пункты, которые отражают Ваше отношение к избранной профессии. В колонке А отмечено то, что «привлекает», в колонке Б - что «не привлекает». Отмечайте только то, что для Вас действительно значимо. Делать выбор во всех без исключения строках обязательно.

|  |  |
| --- | --- |
| А | Б |
| 1. Профессия одна из важнейших в обществе | 1. Мало оценивается важность труда |
| 2. Работа с людьми | 2. Не умею работать с людьми |
| 3. Работа требует постоянного творчества | 3. Нет условий для творчества |
| 4. Работа, не вызывает переутомления | 4. Работа вызывает переутомление |
| 5. Большая зарплата | 5. Небольшая зарплата |
| 6. Возможность самосовершенствования | 6. Невозможность самосовершенствования |
| 7. Работа соответствует моим способностям | 7. Работа не соответствует моим способностям |
| 8. Работа соответствует моему характеру | 8. Работа не соответствует моему характеру |
| 9. Небольшой рабочий день | 9. Большой рабочий день |
| 10. Отсутствие частого контакта с людьми | 10. Частый контакт с людьми |
| 11. Возможность достичь социального признания, уважения | 11. Невозможность достичь социального признания, уважения |

Обработка данных:

По каждому из 11 факторов подсчитывается коэффициент значимости (КЗ). Коэффициент значимости определяется по следующей формуле:

КЗ = (n+)-(n-)/N

где N - объем выборки (количество обследуемых),

(n+) - количество обследуемых, которые отметили данный фактор в колонке А,

(n-) - количество обследуемых, которые отметили данный фактор в колонке Б.

Коэффициент значимости может изменяться в пределах от - 1 до + 1. Результаты диагностики по группе заносятся в таблицу.

Приложение 2

**Тест “Какой Ваш творческий потенциал?”**

Выберите один из предложенных вариантов ответа.

***1. Считаете ли Вы, что окружающий Вас мир может быть улучшен:***

а) да;

б) нет, он и так достаточно хорошо;

в) да, но только кое в чем.

***2. Думаете ли Вы, что сможете участвовать в значительных изменениях окружающего мира:***

а) да, в большинстве случаев;

б) нет;

в) да, в некоторых случаях.

***3. Считаете ли Вы, что некоторые из Ваших идей принесли бы значительный прогресс в той сфере деятельности, в которой Вы работаете:***

а) да;

б) да, при благоприятных обстоятельствах;

в) лишь в некоторой степени.

***4. Считаете ли Вы, что в будущем будете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить:***

а) да, наверняка;

б) это маловероятно;

в) возможно.

***5. Когда Вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли Вы, что осуществите свое начинание:***

а) да;

б) часто думаю, что смогу;

в) да, часто.

***6. Испытываете ли Вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете:***

а) да, неизвестное меня привлекает;

б) неизвестное меня не интересует;

в) все зависит от характера этого дела.

***7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли Вы желание добиться в нем совершенства:***

а) да;

б) удовлетворяюсь тем, чего успел (а) добиться;

в) да, но только если мне это нравится.

***8. Если дело, которое Вы не знаете, Вам нравится, хотите ли Вы знать о нем все:***

а) да;

б) нет, хочу научиться только самому необходимому;

в) нет, хочу удовлетворить только свое любопытство.

***9. Когда Вы терпите неудачу, то:***

а) какое-то время упорствую вопреки здравому смыслу;

б) махну рукой на эту затею, так как понимаю, что она нереальна;

в) продолжаю делать свое дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.

***10. Профессию следует выбирать, исходя из***:

а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;

б) стабильности, значимости, нужной и профессии, потребности в ней;

в) преимуществ, которые она обеспечит.

***11. Путешествуя, могли бы Вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли:***

а) да;

б) нет, боюсь сбиться с пути;

в) да, но только там, где местность мне понравилась и запомнилась.

***12. Сразу же после беседы сможете ли Вы вспомнить все, что говорилось:***

а) да, без труда;

б) всего вспомнить не могу;

в) запомню только то, что меня интересует.

***13. Когда Вы слышите слово на незнакомом языке, то можете повторить его по слогам без ошибки, даже не зная его значения:***

а) да, без затруднений;

б) да, если это слово легко запомнить;

в) повторю, по не совсем правильно.

***14. В свободное время Вы предпочитаете:***

а) оставаться наедине, поразмыслить;

б) находиться вкомпании;

в) безразлично, буду ли я один(одна) в компании.

***15. Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие только когда:***

а) дело закончено и кажется Вам отлично выполненным;

б) более-менее доволен (а);

в) не все удалось сделать.

***16. Когда Вы одни (одна***):

а) люблю мечтать о каких-то даже, может быть, абстрактных вещах;

б) любой ценой пытаюсь найти себе занятие;

в) иногда люблю помечтать, о вещах, которые связаны с моей работой.

***17. Когда какая-то идея захватывает Вас, то Вы станете думать о ней:***

а) независимо от того, где и с кем нахожусь;

б) могу делать это только наедине;

в) только там, где будет не слишком шумно.

***18. Когда Вы отстаиваете какую-то идею:***

а) могу отказаться от нее, выслушав убедительные аргументы оппонентов;

б) останусь при своем мнении, какие бы аргументы пи выслушал (а):

в) изменю свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

**Подсчет очков**: за ответ “а” – 3; “б” – 1; “в” – 2.

вопросы 1, 6, 7, 8 определяют границы Вашей любознательности;

вопросы 2, 3, 4, 5, – веру в себя;

вопросы 9 и 15 – постоянство;

вопрос 10 – амбициозность;

вопрос 12 и 13 – слуховую память;

вопрос 11 – зрительную память;

вопрос 14 – стремление быть независимым (ой);

вопрос 16, 17 – способность абстрагироваться;

вопрос 18 – степень сосредоточенности.

Эти способности составляют основные качества творческого потенциала.

**49 и более очков**. В Вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет Вам богатый выбор творческих возможностей.

**От 24 до 48 очков**. У Вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют Вам творить. Но у Вас есть проблемы, которые тормозят процесс творчества.

**23 и менее очков**. Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, может быть, Вы просто недооцениваете себя, свои способности? Преодолейте отсутствие веры в себя, и Вы много сможете достичь.

Приложение 3

Определение уровня сформированности педагогической рефлексии (по О.В.Калашниковой)

Работа психолога с педагогическим коллективом-Диагностика педагогического коллектива.

Диагностика имеет структуру личностного опросника, состоит из 34 вопросов, на которые требуется дать ответ "да" или "нет". Ответы "да" в регистрационном бланке обозначаются знаком "+", а "нет" – знаком "-".

Инструкция: С целью более глубокого познания самого себя Вам предлагается ответить на ряд вопросов. Отвечая на них, обозначайте в регистрационном бланке свое согласие знаком "+", а несогласие - знаком "-".

Текст методики

Были ли у Вас случаи, когда анализ Вашего поступка примирял Вас с вашими близкими?

Изменялись ли Ваши духовные ценности после того, как Вы, проанализировав свои недостатки, приходили к решению изменить их?

Часто ли Вы прибегаете к анализу своего поведения в конфликтных ситуациях?

Часто ли бывает так, что Ваше поведение в конфликтной ситуации зависит от эмоционального состояния?

Ставите ли Вы себя в своем воображении на место какого-либо незнакомого Вам неудачливого человека?

Анализируете ли Вы причины своих неудач?

Долго ли Вы вспоминаете встречу с неудачливым человеком?

Пытаетесь ли Вы анализировать свое поведение, если у Вас долгое время не возникало проблемных ситуаций?

Как Вы считаете, это связано с личностной потребностью разобраться в себе?

Вы анализируете свое поведение, чтобы сравнить себя с другими?

Были ли у Вас случаи, когда анализ ситуации приводил к изменению решений, принятых Вами ранее, изменению Вашей точки зрения или переоценке самого себя?

Часто ли Вы осознаете причины собственных поступков?

Часто ли Вы анализируете поведение окружающих Вас людей, избегая анализировать свое?

Пытаетесь ли Вы выявить для себя причины своего поведения?

Считаете ли Вы однозначным и беспрекословно правильным для себя мнение человека, авторитетного в интересующей Вас проблеме?

Пытаетесь ли Вы анализировать мнения авторитетных людей?

Подвергаете ли Вы критическому анализу позицию авторитетного человека, группы людей?

Противопоставляете ли Вы мнению авторитетного человека свои хорошо обдуманные аргументы против?

Совпадает ли, как правило, Ваша точка зрения на какую-либо проблему с мнением авторитетного человека в этой области?

Пытаетесь ли Вы найти причину каких-либо неразрешенных жизненных противоречий, относящихся к Вам?

Бывает ли так, что человеческие ценности, принятые в обществе, Вы подвергаете критическому анализу?

Часто ли общественное мнение способно диктовать Вам определенный образ мыслей?

Считаете ли Вы, что умение анализировать Вами свое поведение всегда приводит к принятию единственно правильного решения?

Пытаетесь ли Вы анализировать свое или чужое поведение, если понимаете, что это может привести к возникновению отрицательных эмоций, неприятных для Вас?

Задумываетесь ли Вы о поведении посторонних Вам людей, сравнивая их с собой?

Пробуете ли Вы занять позицию постороннего Вам человека в конфликтной ситуации, пытаясь сопоставить ее с собственной?

Вели ли Вы когда-нибудь дневники, куда записывали свои мысли, переживания?

Анализируя свои неудачи, склоняетесь ли Вы к оценке своего поведения?

Часто ли, анализируя свои неудачи, Вы в большей степени приходите к выводу, что виноват беспорядок в социальной жизни?

Присуща ли анализу Вашего поведения в большей степени эмоциональная оценка?

Присутствует ли в анализе собственного поведения большей степени четкая словесная логика?

Часто ли общество способно навязать Вам определенную манеру поведения?

Считаете ли Вы обязательным для себя придерживаться всех рекомендаций моды, определенного стиля одежды и т.п.?

Часто ли бывает так, что, проанализировав свое поведение, Вы меняете свой стиль общения с людьми?

Обработка результатов

Для определения уровня сформированности педагогической рефлексии необходимо сопоставить результаты, полученные в ходе проведения диагностики, с ключом для ее обработки. За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1 балл, в противоположном – 0 баллов, полученные баллы суммируются.

**Ключ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. + | 2. + | 3. + | 4. - | 5. + | 6. + | 7. + | 8. + | 9. + | 10. - |
| 11. + | 12. + | 13. - | 14. + | 15. - | 16. + | 17. + | 18. + | 19. - | 20. + |
| 21. + | 22. - | 23. + | 24. + | 25. + | 26. + | 27. + | 28. + | 29. - | 30. - |
| 31. + | 32. - | 33. - | 34. + |  |  |  |  |  |  |

Если набрано от 0 до 11 баллов, это свидетельствует о низком уровне развития рефлексии.

Если Вы набрали от 12 до 22 баллов – средний уровень рефлексии.

Если набрали от 23 до 34 баллов – высокий уровень рефлексии.

Регистрационный бланк ответов методики определения уровня сформированности педагогической рефлексии

Инструкция: С целью более глубокого познания самого себя Вам предлагается ответить на ряд вопросов. Отвечая на них, обозначайте в регистрационном бланке свое согласие знаком "+", а несогласие – знаком "-". Не задумывайтесь подолгу над ответами. Помните, что правильных или неправильных ответов не бывает.

Спасибо!

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № вопроса | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Ответ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| № вопроса | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| Ответ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| № вопроса | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 |  |  |
| Ответ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение 1

Бланк диагностики уровня профессиональной компетентности педагога А.К.Марковой

|  |
| --- |
| 1. Педагогическая деятельность педагога |
| Ставит развивающие и воспитательные задачи наряду с обучающими | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Ставит и реализует главным образом обучающие задачи |
| Владеет вариативной методикой, т. е. выбором одного методического решения из возможных | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Использует однообразные методические решения в обучении |
| Стремится и умеет анализировать свой опыт | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Уходит от самоанализа под разными предлогами |
| 2. Педагогическое общение педагога |  |  |
| Специально планирует коммуникативные задачи | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Задачи общения в ходе урока не планирует, полагаясь на стихийно возникающие ситуации |
| Создает в классе обстановку доверия, психологической безопасности; дети открыты для общения и развития | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | В общении использует жесткие методы, исходит из непререкаемого авторитета педагога; дети напряжены |
| Исходит из ценности личности каждого воспитанника | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Воспитанники воспринимаются как объект, средство, помеха |
| 3. Личность педагога |  |  |
| Имеет устойчивую профессионально-педагогическую направленность | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Считает, что ненадолго задержится в педагогической профессии |
| Имеет позитивную Я-концепцию, спокоен и уверен | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Очень неуверен в себе, тревожен, мнителен |
| Работает творчески, применяет оригинальные приемы | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Работает главным образом по типовым методическим разработкам |
| 4. Обученность и обучаемость детей |  |  |
| Поощряет активные действия детей, опирается на изучение | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Задачи развития умения учиться у учащихся не ставит, дает знания в готовом виде, организуя только репродуктивную деятельность учащихся |
| Развивает у школьников обучаемость, способность к самообучению | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Самостоятельность, инициативу учеников не поощряет |
| Стремится наметить для отдельных детей индивидуальные программы | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Индивидуальный и дифференцированный подход минимален |
| 5. Воспитанность и воспитуемость школьников |  |  |
| Стремится упрочить воспитанность как единство знаний, убеждений, поведения учеников | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Обращает внимание либо на слова учащихся, либо на их изолированные поступки |
| Стимулирует способность школьников к самовоспитанию | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Воспитуемость рассматривает только как послушание взрослым |
| При планировании воспитательных мероприятий опирается на изучение интересов школьников | 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | План воспитательных мероприятий мало или никак не связан с особенностями личности учеников |

Приложение 3

План-график прохождения аттестации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Фамилия, имя, отчество педагога, | Заявленная категория | Сроки аттестации | Сроки предыдущей аттестации |
| 1 | Женпиесова Ж.М. | 1 | январь-февраль 2017г. | 29.03.2013 |
| 2 | Зайцева Н.А. | 2 | ноябрь-декабрь 2016г. | - |
| 3 | Машкина Е.В. | Высшая | январь-февраль 2017г. | 29.03.2012 |
| 4 | Зуева А.В. | 1 | октябрь-ноябрь 2016г. | 19.12.2011 |

1. Кравченко А.И. Культурология: Учебное пособие для вузов. - 3-е изд. – М.: Академический проект, 2001. [↑](#footnote-ref-1)
2. Общая и профессиональная педагогика: Учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Профессиональное обучение»: В 2-х книгах / Под ред. В.Д. Симоненко, М.В. Ретивых. – Брянск: Изд-во Брянского государственного университета, 2003. - Кн.1 – 174 с. [↑](#footnote-ref-2)
3. Исаев И.Ф. Профессионально–педагогическая культура преподавателя / И.Ф. Исаев. – М.: Академия, 2002. – 208 с. [↑](#footnote-ref-3)
4. Профессиональная культура учителя: (программа изучения) / сост. В.А. Сластенин, Н.И. Филиппенко. – М.: Б.и., 1993.– 22 c. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ананченко М.Ю. К вопросу о сущности и факторах становления профессиональной культуры специалиста. Формирование профессиональной культуры будущего специалиста: Материалы X областной студенческой научной конференции и V международных педагогических чтений. /Сборник статей и тезисов. /Под ред. М.Ю. Ананченко, П.Е. Овсянкина. – Архангельск: Издательство СГМУ, 2003. – 160 с. [↑](#footnote-ref-5)
6. Общая и профессиональная педагогика: Учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Профессиональное обучение»: В 2-х книгах / Под ред. В.Д. Симоненко, М.В. Ретивых. – Брянск: Изд-во Брянского государственного университета, 2003. - Кн.1 – 174 с. [↑](#footnote-ref-6)
7. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по пед. спец. / И.Ф. Исаев. – 2-е изд. – М. : Академия, 2004. – 207 с. [↑](#footnote-ref-7)
8. Зубкова Е. Н. Методическая работа в ДОУ как фактор управления качеством воспитательно-образовательного процесса [Текст] / Е. Н. Зубкова // Актуальные задачи педагогики: материалы IV междунар. науч. конф. (г. Чита, октябрь 2013 г.). — Чита: Молодой ученый, 2013. — С. 38-41. [↑](#footnote-ref-8)
9. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами [Текст] / Л.М. Волобуева. - М.: Сфера, 2009. - 96с. [↑](#footnote-ref-9)
10. Калмыкова В.А. Руководство общественным дошкольным воспитанием в районе, М.: Просвещение, 1988. – С.110. [↑](#footnote-ref-10)
11. Гончарова, С.Ж. Содержание и структура методической деятельности в педагогической системе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / С.Ж. Гончарова. – 1997. – 136 с. [↑](#footnote-ref-11)
12. Тавберидзе В. А., Калугина В. А. Диагностика и критерии оценки деятельности воспитателя в ДОУ: организация управления методической работой. – М.: Школьная пресса, 2008, с. 5-6. [↑](#footnote-ref-12)
13. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ. Анализ, планирование, формы и методы. – М.: ТЦ Сфера, 2007, с. 15. [↑](#footnote-ref-13)
14. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. М.: Творческий центр «Сфера», 2003, с. 64-65. [↑](#footnote-ref-14)
15. Байкова, Л. А. Педагогическое мастерство и педагогические технологии /Л. А. Байкова, Л. К Гребенкина. – М., 2001. – С. [↑](#footnote-ref-15)
16. Сластенин В.А. Педагогика / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов. - М.: Академия, 2002. - 576 с. [↑](#footnote-ref-16)
17. Учителю о педагогической технике./ Под ред. Л. И. Рувинского, М.: Техника,1987.–С.54. [↑](#footnote-ref-17)
18. Лихачев Б.Т. Педагогика. – М.: Юрайт, 2001. - 607с. [↑](#footnote-ref-18)
19. Тестов В.А. Жесткие и мягкие образовательные модели // Моделирование социально-педагогических систем: Материалы региональной научно-практической конференции (16-17 сентября 2004 г.), 2004. - С.37-42 [↑](#footnote-ref-19)
20. Факторович, А. А. Сущность педагогической технологии / А. А. Факторович // Педагогика. – 2008.

    – № 2. – С. 19–27. [↑](#footnote-ref-20)
21. Коротаева, Е. В. Педагогические технологии: спорные вопросы, спорные ответы / Е. В. Коротаева //

    Русский язык в школе. – 2008. – № 10. – С. 29–33. [↑](#footnote-ref-21)
22. Сластенин В.А. Педагогика / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов. - М.: Академия, 2002. - С.515 [↑](#footnote-ref-22)
23. Жулина, Е.Г. Экономика труда [Текст]: учебник / Е.Г.Жулина. – М.: Проспект, 2010. – С.23. [↑](#footnote-ref-23)
24. Дейнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом / А.В. Дейнека, Б.М. Жуков. - М: Академия Естествознания, 2009. – С.115. [↑](#footnote-ref-24)
25. Круглов, М.И. Стратегический менеджмент [Текст]: учебник. – М., 2008. – 312 с. [↑](#footnote-ref-25)
26. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. М.: ГроссМедиа, 2005. - 224 с. [↑](#footnote-ref-26)
27. ОбласоваЛ.С. Механизмы стимулирования профессиональной деятельности педагогов. //Справочник заместителя директора школы. 2012, № 3 [↑](#footnote-ref-27)
28. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности/ Под ред. Кибанова А.Я. - М.: 2010. — 524 с. [↑](#footnote-ref-28)
29. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. М.: ГроссМедиа, 2005. - 224 с. [↑](#footnote-ref-29)
30. Маслова, В.М. Управление персоналом. - М.: Юрайт, 2013. - 492 c. [↑](#footnote-ref-30)
31. Спивак В.А. Личность и предприятие: факторы успешного взаимодействия (поведенческие основы управления персоналом). М.: Дело, 2005. 293 с. [↑](#footnote-ref-31)
32. Герчикова И.Н. Менеджмент. - М., 2010. — 512 с. [↑](#footnote-ref-32)
33. Современные смыслы методической работы / Кульневич С.В., Гончарова В.И., Лакоценина Т.П.http://proffi95.ru/blogs/kompetentnostno-kvalifikacionaja-paradigma-fgos-srednego-profesionalnogo-obrazovanija/sovremenye-smysly-metodicheskoi-raboty.html [↑](#footnote-ref-33)
34. Соколова И.В. Организация педагогического совета в ДОУ [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.maam.ru/detskijsad/-organizacija-pedagogicheskogo-sovet-v-dou.html> (дата обращения 21.04.2016). [↑](#footnote-ref-34)
35. Педагогические технологии: учебное пособие для студентов педагогических специальностей / под редакцией В.С. Кукунина. – М.: ИКЦ “МарТ”: – Ростов н/Д, 2006. [↑](#footnote-ref-35)
36. Ершова В.А. Семинар-практикум – эффективная форма методической работы с педагогами [Электронный ресурс] // Режим доступа:<http://infourok.ru/statya-seminarpraktikum-effektivnaya-forma-metodicheskoy-raboti-s-pedagogami-676025.html> (дата обращения 21.04.2016). [↑](#footnote-ref-36)
37. Зебзеева В., Байкова Г., Мартынова С. Активные методы обучения на методических объединениях // Дошкольное воспитание. - №8. - 2008. – С.26-29 [↑](#footnote-ref-37)
38. Поташник, М.М. Управление качеством образования: Практикоориентированная монография и методическое пособие / Под ред. М.М. Поташника - М.: Педагогическое общество России, 2012. - 448 с. [↑](#footnote-ref-38)
39. Бодалев А.А. О взаимосвязи общения и отношения. // Вопросы психологии. 1994, №9 [↑](#footnote-ref-39)
40. Шекшня С. Методы профессионального обучения [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?id=103&module=profession&op=view> (дата обращения 21.04.2016). [↑](#footnote-ref-40)
41. Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение — управление по результатам // [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://dob.1september.ru/article.php?ID=200502109> (дата обращения 21.04.2016). [↑](#footnote-ref-41)
42. Стрельченко Г. О нетрадиционных формах методической работы в ДОУ. //Дошкольное воспитание. 2010. - N11. С. 66-68 [↑](#footnote-ref-42)