

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства
Кафедра педагогики и психологии детства

**Методическая работа в дошкольной образовательной организации
как условие развития профессионально-педагогической
культуры педагогов**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой Е.В. Коротаева

Исполнитель:
Куликовских Анна Андреевна,
обучающийся БУ-46z НТ группы

дата

подпись

подпись

Научный руководитель:
Емельянова Марина Николаевна,
к.п.н., доцент

ПОДПИСЬ

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГОВ В ДОУ	7
1.1. Понятие профессионально-педагогической культуры и особенности ее развития.....	7
1.2. Организация методической работы в ДОУ	16
1.3. Возможности методической работы ДОУ в развитии профессионально-педагогической культуры педагогов	28
ГЛАВА 2. ПРОЕКТИРОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОУ ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ	40
2.1. Результаты констатирующего эксперимента по определению уровня развития компонентов профессионально-педагогической культуры педагогов в ДОУ	40
2.2. Организация методической работы, направленная на повышение уровня развития профессионально-педагогической культуры педагогов	52
2.3. Сравнительный анализ результатов исследования	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	73
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	Ошибка! Закладка не определена.
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	Ошибка! Закладка не определена.

ВВЕДЕНИЕ

В сложившейся ситуации обновления всех сфер жизни российского государства и общества очевидна необходимость развития системы образования в целом и каждого образовательного учреждения в отдельности. Возросла потребность в педагоге, способном использовать творческий подход в организации собственной деятельности, личностно – ориентированный подход во взаимодействии с ребенком. На сегодняшний день во главу угла поставлены интересы ребенка, что делает приоритетным использование личностно-ориентированной модели в образовании.

Полноценное развитие ребенка с самых ранних ступеней своего бытия в условиях ДОО, успешная его адаптация к жизненным условиям, самореализации в течение обучения в школе, напрямую зависят от качества деятельности педагога, от теоретической и практической подготовки педагогов, которая должна осуществляться с учетом современного состояния социального, экономического и культурного развития общества. Ориентируясь на идею гуманно-ориентированного образования, на формирование личности ребенка-дошкольника, признание ее ценности и необходимости для современного общества, необходимо помнить, что такая личность формируется личностью самого педагога, что требует создания условий роста профессионального уровня педагога.

Однако исследования показали, что в педагогической практике отдается предпочтение коллективным формам образования, отсутствует профессиональная конкуренция, часто педагоги используют в работе авторитарный стиль поведения, что препятствует развитию системы дошкольного образования и модернизации образования в целом.

Таким образом, преобразования, происходящие в обществе, требуют модернизации всей системы методической работы в ДОО и повышения квалификации педагогических кадров на качественно новом уровне. Так основные нормативные акты, определяющие развитие системы образования в

России: Закон «Об образовании в РФ» ФЗ №273 от 12.12.2013г, «Национальная доктрина развития образования в России», «Концепция модернизации российского образования» объективно подняли уровень профессиональных требований к педагогическим и управленческим работникам.

Кроме этого, анализируя состояние образования на сегодняшний день, педагоги-исследователи выделяют противоречивую ситуацию в системе дошкольного образования, которая состоит в следующем:

- уровень профессионально-педагогической квалификации педагогов недостаточно соответствует требованиям, предъявляемым к ней;
- неготовность управленческих учебных и методических учреждений обеспечить переподготовку и повышение квалификации педагогов разных категорий;
- недостаточная информированность руководителей по вопросам управления повышением квалификации педагогов в ДОО.

Предпринимаемые в последние годы педагогами попытки обновления и совершенствования воспитательно-образовательной деятельности ДОО посредством внесения в нее локальных изменений не приносят желаемого результата. Требуются существенные системные изменения, которые определяются содержанием программы развития дошкольного образовательного учреждения и сложившимся уровнем развития профессионально-педагогической культуры педагогов и воспитателей.

Это актуализирует проблему исследования развития профессионально-педагогической культуры воспитателей ДОО через систему методической работы, которая как самостоятельная педагогическая категория в педагогической практике в достаточной степени не рассматривалась.

Поиск разрешения этой ситуации, как в теоретическом, так и в практическом аспекте ведет к необходимости выявления организационно-управленческих условий, реализация которых будет способствовать повышению квалификации педагогов в ДООУ через систему методической

работы, а в итоге позволит повысить профессионально-педагогическую культуру каждого педагога.

Объект исследования – процесс развития профессионально-педагогической культуры воспитателя ДОО.

Предмет исследования – методическая работа в ДОО.

Цель исследования – обосновать возможности методической работы в ДОО как эффективного условия повышения профессионально-педагогической культуры педагогов.

Задачи исследования:

1. Изучить научно-педагогическую и методическую литературу по теме исследования.

2. Подобрать диагностический материал для определения уровня развития компонентов профессионально-педагогической культуры воспитателя, провести диагностику и проанализировать полученные результаты.

3. Подобрать содержание и спланировать разнообразные формы методической работы с педагогами, направленные на повышение уровня профессионально-педагогической культуры педагогов МАДОУ № 52 города Верхняя Салда.

4. Провести повторную диагностику уровня профессионально-педагогической культуры педагогов МАДОУ № 52 и выявить динамику после проведенной с педагогами разнообразных форм методической работы.

Теоретическую основу исследования составляют: теория педагогической деятельности (Ю.К. Бабанский [6], В.А. Сластенин [47], И.Ф.Исаев [22], Е.Н. Шиянов [38] и другие); исследования, посвященные становлению педагогической культуры педагога (Е.В. Бондаревская [7;8], А.А. Реан и другие), исследования Л.Н. Аتماховой, К.Ю. Белой, Н.А. Виноградовой и др. в области организации методической работы в ДОО.

Методы исследования: теоретический анализ педагогической литературы; экспериментальные методы (констатирующий эксперимент): наблюдение, анкетирование; методы обработки данных эксперимента.

Нами также были использованы: наблюдение за организацией педагогической деятельности в МАДОУ №52 и рассмотрение управленческих действий по исследуемой проблеме, на основании которого производился анализ; анкетирование; метод экспертной оценки; метод математической статистики при сопоставлении результатов.

Практическая значимость работы заключается в выработке и подборе рекомендаций по развитию профессионально-педагогической культуры воспитателей в детском саду.

База исследования: детский сад комбинированного типа МАДОУ №52 г. Верхняя Салда.

Структура работы: исследование состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГОВ В ДОУ

1.1. Понятие профессионально-педагогической культуры и особенности ее развития

Профессиональная компетентность в широком понимании рассматривается как совокупность знаний, умений и навыков, а также положительного отношения к работе, необходимые для эффективного выполнения профессиональных обязанностей в конкретной области деятельности [6].

Содержание, функции, структура профессиональной компетентности педагога также рассматривается исследователями с нескольких позиций. Анализ педагогической литературы позволил нам выделить шесть основных направлений рассмотрения содержания, функций, структуры профессиональной компетентности педагога, существующих на современном этапе развития педагогической науки, а также системы образования:

– профессиональная компетентность педагога во взаимосвязи с таким феноменом как культура (Е.В. Бондаревская, А.И. Пискунов, М.В. Розов) – основой для развития профессиональной компетентности педагога является в целом развитие его личности в процессе воспитания и образования, а также его становления как творческой личности [12];

– профессиональная компетентность педагога с позиции деятельностного подхода (Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова): профессиональная компетентность педагога рассматривается во взаимосвязи с его профессиональной деятельностью как совокупность пяти сторон трудовой деятельности педагога (педагогическая деятельность, педагогическое общение, личность педагога, образованность и воспитанность). Каждая из составляющих предполагает наличие у него необходимых знаний, умений,

профессиональных позиций, личностных качеств, а также наличие педагогического мышления, рефлексии, самооценки, наблюдательности [26,31];

– профессиональная компетентность педагога с психологической позиции (Е.В. Арцишевская, И.А. Зимняя, М.К. Кабардов, Б. Рей): профессиональная компетентность педагога рассматривается как форма активности личности педагога, обладающего определенными личностными характеристиками [24];

– профессиональная компетентность педагога с позиции признания личности педагога как уникальной ценности, как представителя определенной культуры (Н.В. Кузьмина, В.Х. Шакуров): профессиональная компетентность педагога как личностные возможности педагога, которые необходимы ему для успешного осуществления своей профессиональной деятельности, для реализации цели педагогического процесса, при признании интеллектуальной, моральной свободы педагога, а также признании его права на уважение [26];

– профессиональная компетентность педагога рассматривается с позиции его уровня образованности, то есть складывается из индивидуальных способностей, профессиональных знаний, навыков владения предметом, умений для их реализации в деятельности, стремлений к самообразованию, саморазвитию, профессионального опыта, творческих способностей, которые составляют определенный уровень образованности педагога;

– профессиональная компетентность педагога с позиции системного подхода (Н.И. Запрудский, О.Е. Ломакина): рассматривается как некоторая совокупность философского, психологического, социологического, культурологического, личностного аспектов, в которую входят не только профессиональные теоретические знания, практические умения и навыки, но и ценностные ориентации педагога, мотивы его деятельности, стиль взаимоотношений, особенности общей культуры,

способность к развитию своего творческого потенциала в профессиональной деятельности [19,29].

В работе И.Ф. Исаева «Теория и практика формирования профессионально-педагогической культуры преподавателя высшей школы» дается определение: «Профессионально-педагогическая культура как системное образование представляет собой единство педагогических ценностей, технологий, сущностных сил личности, направленных на творческую реализацию в разнообразных видах деятельности» [26, 18].

Методологической основой в исследовании профессионально-педагогической культуры выступает культурологический подход. При таком подходе под овладением педагогом общей и педагогической культурой понимается активное освоение педагогических теорий, ценностей и технологий.

В настоящее время в изучении культуры определились три направления, рассматривающие ее, как:

1. связь материальных и духовных ценностей;
2. специфический способ деятельности;
3. процесс творческой самореализации в какой-либо сфере (в данном случае – педагогической).

На основании определения этих трех направлений можно говорить о трех аспектах исследования профессионально-педагогической культуры педагога дошкольного образования: аксиологическом, технологическом, личностно-творческом. Следует также отметить, что эффективность влияния педагога на детей, уровень его профессионально-педагогической культуры будет выше при условии, если накопленный объем информации будет больше, и чем оперативнее педагог использует ее в педагогической практике. Ограничение информации в научной и педагогической деятельности сдерживает развитие теоретических знаний и практический опыт.

Учитывая требования культурологического подхода, следует считать главным фактором становления педагога формирование профессионально-педагогической культуры. Если рассматривать понятия культуры и перспективы ее развития в рамках науки-культурологии, то обнаруживается необходимость развития культуры не только теоретическо-познавательными и методическими причинами, но и профессиональными, социальными установками,

Мы считаем, что профессионально-педагогическая культура воспитателя дошкольного образовательного учреждения представляет собой интегральное качество личности, которое составляют ценностный, когнитивный, инновационно-технологический, личностно-творческий компоненты. Эти компоненты составляют продуктивную педагогическую деятельность и творческую самореализацию воспитателя дошкольного образовательного учреждения.

Также следует выделить, что основой профессиональной деятельности воспитателя ДООУ является знание возрастных и индивидуальных психолого-педагогических особенностей развития детей дошкольного возраста. Учитывая их, воспитатель планирует дальнейшую работу: организует игровую деятельность, самостоятельную, учебную, конструктивную, изобразительную и др. Знание возрастных особенностей необходимо при использовании форм, методов и приемов работы с детьми: педагог учитывает закономерности развития познавательных способностей детей разного возраста.

Воспитатель ДООУ должен четко знать концептуальные основы организации воспитательно-образовательного процесса в дошкольном учреждении, основные направления развития учреждения. Эти знания педагог использует при составлении программы, календарно-тематических и перспективных планов работы с детьми в разных возрастных группах. Все эти умения, навыки и способности относятся к когнитивному компоненту в структуре профессионально-педагогической культуры воспитателя ДООУ.

Когнитивный компонент профессионально-педагогической культуры воспитателя связан с преобразованием, совершенствованием образовательного процесса, с внесением новых творческих элементов в процесс образования и воспитания. В рамках этого компонента воспитатели разрабатывают рабочие образовательные программы, которые обеспечивают вариативность воспитательно-образовательного процесса. Каждая из программ ориентируется на индивидуальность ребенка и запросы его семьи. Воспитатель ДОО также должен ориентироваться в информации, полученной из психолого-педагогической и методической литературы, уметь пользоваться различными носителями информации, владеть средствами информационных технологий.

Воспитатель дошкольного образовательного учреждения должен быть гуманистически ориентированным на развитие личности ребенка различными средствами. Развитие когнитивного компонента способствует освоению современных средств, форм, методов и технологий осуществления педагогической деятельности.

Технологическая составляющая профессионально-педагогической культуры педагога состоит в решении всех педагогических проблем. Технология педагогической деятельности носит организованный целевой характер и является базой для создания самой технологии. Структура этой технологии выстраивается по принципу пошагового решения вопросов педагогической оценки, организации, планирования и корректировки [11].

Педагогическая технология - это осуществление способов и методов управления учебно-образовательным процессом в ДОО. Это умение каждого конкретного педагога реализовать технологию педагогического развития творчески. Учитель, опираясь на теорию, постоянно находится в поиске лучших технологических решений.

В рамках развития технологического компонента педагог вносит в профессионально-педагогическую культуру свой вклад, дополняет ее новыми приемами и способами, опираясь на практическую деятельность. Очевидно,

что формирование педагога - специалиста в дошкольной образовательной организации - это многогранный процесс, потому что педагог проходит через решение определенных проблем, после чего-либо переходит на новый уровень либо возвращается к прежним профессиональным задачам. Культура профессиональной деятельности человека напрямую связана с развитием целостности, нравственности, гуманизма и способности к самосовершенствованию в трудовой деятельности [14].

Таким образом, на основании работ И. Ф. Исаева, мы выделяем следующие структурные компоненты профессионально-педагогической культуры:

- ценностный;
- когнитивный;
- инновационно-технологический;
- личностно-творческий.

На наш взгляд, основой всей профессиональной деятельности воспитателя ДООУ является когнитивный компонент, который не может быть сформирован без знания возрастных и индивидуальных психолого-педагогических особенностей развития детей дошкольного возраста. Знание возрастных особенностей необходимо при выборе форм, методов и приемов работы с детьми. Таким образом, воспитатель организует игровую деятельность, самостоятельную, учебную, конструктивную работу ребенка в рамках воспитательного процесса. Эти знания педагог использует при составлении образовательной программы, календарно-тематических и перспективных планов работы с детьми в разных возрастных группах.

Когнитивные способности воспитателя позволяют сформировать и методическую компетентность в контексте реализации ФГОС ДО:

- воспитатель определяет цели и задачи собственной педагогической деятельности;
- выстраивает процесс обучения с учетом возрастных и индивидуальных особенностей детей;

- осуществляет педагогическую диагностику и на основании ее проектирует индивидуальную траекторию развития воспитанника;
- четко определяет цели разработки методической продукции, знает структуру и содержание разных ее форм и видов (программа, перспективный план, календарное планирование, конспект занятия, сценарий мероприятия);
- прописывает необходимое методическое обеспечение, описывает дидактическое обеспечение реализации содержания образования.

Технологический компонент в структуре профессионально-педагогической культуры педагога позволяет сформировать деятельностную компетентность воспитателя, который:

- строит свою деятельность с учетом специфики ДООУ и особенностей работы с детьми раннего и дошкольного возраста;
- владеет технологиями и принципами эффективной педагогической деятельности, основанной на взаимодействии всех участников образовательного процесса;
- способен не только планировать, но и эффективно организовывать разные виды деятельности ребенка: предметную, познавательно-исследовательскую, продуктивную;
- правильно отбирает методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, которые позволяют оценивать развитие ребенка в соответствии с конкретной ситуацией и вовремя внести коррективы в образовательный процесс;
- организует НОД на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей.

Наконец, мы можем определить профессионально-педагогическую культуру как целостную систему, которая включает общечеловеческие ценности, методы педагогической деятельности, технологии общения, компетентность. На наш взгляд, основной мотивационной ее составляющей

является педагогическое мастерство и желание непрерывного профессионального и личностного саморазвития.

На основании этого определения выделяются следующие уровни педагогической культуры:

Высокий уровень – это наличие всех элементов, которые перечислены в данном определении;

Средний уровень – это отсутствие необходимого педагогического опыта, что сказывается на мастерстве, но компетентность может оставаться на нужном уровне. Иногда этот уровень характеризует отсутствие какого-либо из видов саморазвития;

Низкий уровень – характерен для начинающего педагога, когда только налаживаются техники общения, формируется компетентность, не выработаны собственные методы педагогической деятельности.

Для того чтобы развивать уровень профессионально-педагогической культуры, необходимо желание, способность, готовность к постоянному обучению. Профессиональные и личностные качества педагога имеют основное значение для достижения результата образования каждым ребенком в зависимости от уровня развития.

Развитие профессиональной компетентности педагога необходимо контролировать в образовательном процессе, так как именно тот педагог, который не только отлично владеет материалом, но и постоянно открыт для новых знаний, обладает высокими нравственными качествами, способен воспитать новую личность, которая сможет стать достойным членом общества. В этом случае профессиональные интересы воспитателя лежат в области собственного саморазвития.

Именно процесс обучения в жизни любого человека является постоянным. Педагог-воспитатель усваивает новую информацию и учится ее применять не только в бытовом плане, который касается личной жизни, но и в сфере образования и воспитания. Профессиональные интересы воспитателя детского сада не могут существовать без желания развиваться и

разбирать тонкости выбранной специализации. На наш взгляд, изучение новой информации должно вестись путем самообразования и саморазвития, когда воспитатель читает публикации, книги или просматривает специальные фильмы с целью повысить свои профессиональные навыки. Также он должен посещать специальные курсы повышения квалификации, где сведения будет узнавать в процессе общения со специалистами и тренерами.

Приобретение педагогических знаний без возможности их применения станет пустой тратой времени. Эти действия можно сравнить с покупкой книг в библиотеку, которые никто никогда не прочитает. Сведения и знания, содержащиеся в этих книгах, не станут достоянием и педагога-практика. Таким образом, профессиональные интересы воспитателя будут пустыми и бесцельными, если он не будет применять полученные знания на практике. Он должен желать этого, хотеть заниматься с детьми, передавать им свои знания. Без искреннего стремления научить кого-то чему-либо, действительно, сложно.

Только опытным путем в практической деятельности педагог может найти подход к каждому отдельному ребенку. На данном этапе для воспитателя очень важно не потерять интерес к развитию собственных навыков. Именно с этой целью на базе любого дошкольного образовательного учреждения необходимо вести работу по повышению уровня знаний компетентностей воспитателей. Их дополнительное самообразование в выбранной сфере помогает в дальнейшем отойти от первоначальных методик в обучении детей, выстроив свою работу на инновационных способах общения и передачи информации.

Методическая работа является необходимой организационной основой для развития профессионально-педагогической культуры. Содержание методической работы целесообразно определять через составные части профессионально-педагогической культуры, конкретизируя ее по каждому направлению формирования педагогической культуры.

Для достижения результатов образования дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО необходимо оказывать поддержку педагогу в организации самообразования. Руководителю ДОО и методисту необходимо знать потребности, запросы, интересы каждого педагога в профессиональной сфере. Специально организованная методическая работа должна быть построена с учетом индивидуальных запросов воспитателей. Только в этом случае педагог, участвуя в коллективных формах повышения квалификации, будет находить ответы на проблемные вопросы дошкольного образования [39, 249].

1.2. Организация методической работы в ДОО

Ключевая фигура в детском саду – воспитатель. Состояние каждого ребенка, а также микроклимат в группе зависит в первую очередь от грамотности, компетентности, любви и веры в детей педагога. Работа воспитателя, как и любая другая должность, зависит не только от любви к детям, но и основывается на организационно-содержательных документах, которые регламентируют работу педагога и воспитателя. В соответствии с требованиями ФГОС, документация воспитателя является неотъемлемой частью работы.

Документы, регламентирующие деятельность педагога и воспитателя, должна быть оформлена правильно и грамотно, чтобы не причинить ущерб детям в процессе воспитательной и оздоровительной работы. Рассмотрим основные документы, которых придерживается и ведет воспитатель ДОО.

Перед каждым учебным годом воспитатель при содействии методиста составляет план воспитательных мероприятий и образовательную программу. Он основывается на целях, задачах, поставленных перед данной возрастной группой. Учитываются индивидуальные особенности каждого ребенка, используются и выбираются эффективные методики по образованию и воспитанию детей.

Необходимым документом является план работы по взаимодействию с родителями воспитанников. При составлении плана на следующий учебный год, воспитатель проводит анализ полученных образовательных результатов за прошлый учебный год, выявляет успехи и недочеты, и на основании этого составляет план работы на следующий учебный год. Перспективным считается план, составленный на год.

План работы может незначительно меняться. Месячный план составляется для более конкретных задач и расписывается по дням, который делится на две части. В первой половине дня планируют физические упражнения, групповые, а также индивидуальные занятия по необходимости [20]. В это же время проводят дидактические игры, читают книги и наблюдают за природой. Во второй половине дня закрепляют полученные навыки, сюжетно-ролевые игры, разговоры с каждым отдельным ребенком.

В конце дня, если необходимо, проводится беседа, работа с родителями детей. Ведется табель учета посещаемости детей. Это необходимо для постановки детей на питание (родительская плата), а также для того, чтобы сориентироваться на подготовку дидактических материалов и проведение занятий. Медицинская сестра ведет свой табель уровня заболевания детей и намечает работу по оздоровлению воспитанников. Лист здоровья в ДОУ ведется совместно с учетом посещаемости.

Сотрудничество медсестры и воспитателя очень тесно. Без этого сотрудничества невозможно проводить правильное оздоровление детей. Два раза в год детей измеряют и взвешивают, для того, чтобы подобрать стол и стул каждому индивидуально. Существуют так называемые группы здоровья, соответственно и поменять комплект мебели детям могут 2 раза в год.

В группах раннего возраста (младших) проводятся профилактические осмотры 4 раза в год. В средних, старших, подготовительных – 2 раза.

В соответствии с требованиями ФГОС дошкольного образования для воспитателя ДОУ необходимо планировать работу с семьей. Для этого можно составить социальный паспорт воспитанников группы.

Воспитателю в процессе беседы следует выяснить у родителей информацию и занести в журнал. Нельзя разглашать персональные данные, так как это может ребенку навредить. Сведения, которые воспитатель получит должны помочь избежать плохих условий проживания ребенка, если они имеются.

Социальный паспорт группы воспитанников предусматривает выявление следующих данных:

- ФИО ребенка;
- Дата рождения;
- Место проживания (регистрации);
- Контактные номера телефонов;
- ФИО родителей или законных представителей, бабушек и дедушек;
- Места работы родителей;
- Статус семьи. Выявление жилищных условий, в которых живет ребенок, количество детей в семье, полная/неполная семья, есть ли опекун и т. д.

У каждого воспитателя ДОО в соответствии с ФГОС имеется план образовательной деятельности.

В соответствии с СанПиНом, в младших группах занятия должны проходить не более 30 мин, в средних – 40 мин, в старших – 45 мин, в подготовительных – 1,5 часа. Перерывы между занятиями – не менее 10 минут. Во время занятия физкультминутка.

Также каждым педагогом в процессе НОД с воспитанниками должна проводиться диагностика развития личности каждого ребенка. Эта работа проводится постоянно и систематически. В связи с эти требованиями документы воспитателя ДОО включает в себя диагностические карты по отслеживанию приобретенных знаний, умений и навыков каждого ребенка. В конце диагностики проводится анализ и сводится в таблицу, в которой видно,

какие результаты образования получены каждым из детей. Также такие диагностические карты позволяют понять, как ребенок развивается.

Также воспитатели должны постоянно взаимодействовать с взрослыми, приходящими за ребенком. Педагоги знакомят родителей с задачами и целями образовательной программы, реализуемой в ДОУ, рассказывают об успехах детей и проводят устный опрос о поведении малышей дома. Помимо бесед, ФГОС ДОУ предполагают обязательное проведение родительских собраний с приглашением специалистов службы психолого-педагогической поддержки детей. Необходимо также привлекать родителей к жизни группы, организовать консультирование мам и пап по вопросам воспитания и обучения, очень важно проведение «вечеров досуга и встреч» [25].

Деятельность педагога требует самообразования и развития квалификации. Поэтому воспитатель должен постоянно повышать профессиональную культуру через различные формы. Очень интересна форма педагогического дневника, в котором записывают статьи по вопросам образования дошкольников. По итогам обсуждения спорных вопросов в работе составляется план по преодолению трудностей.

Старший воспитатель-методист - помощник в решении трудностей, возникающих у воспитателей. Для организации помощи педагогам методисту необходимо обратить внимание на составление планов и отчетов. Также на методиста возложена проверка документации воспитателей по группам. Следовательно, работа старшего воспитателя непосредственно связана с организацией методической работы с кадрами и обеспечением организационно-содержательной работы всего образовательного процесса в детском саду, а именно: проверкой содержания планов и конспектов по обучению и воспитанию детишек; преемственностью детского сада и школы; взаимодействием воспитателей и родителей.

Работа с педагогическими кадрами предполагает наличие сведений о работающих людях, их специализации, награждениях, аттестации,

повышении квалификации. Методическая работа также включает в себя: разработку годовых планов, конспектов занятий; помощь в работе воспитателям, обеспечение всеми необходимыми дидактическими и методическими материалами; собрание и обобщение передового опыта. Старший воспитатель не реже 2 раз в год собирает и анализирует диагностические карты детей, проверяет планы занятий, помогает с разработкой методических планов. Кроме того, методист собирает и обобщает сведения о родителях, проведении собраний, изучает планы индивидуальной работы с малышами из неблагополучных семей. Документация старшего воспитателя может слегка различаться, в зависимости от специфики дошкольного учреждения. Но основные документы и направления деятельности везде одинаковы.

Следовательно, организатором методической работы в дошкольном образовательном учреждении является старший воспитатель, поэтому в повседневном общении его также называют методистом. Как в имени человека изначально заложено некое значение, так и в названии профессии. Именно в слове «методист», в каждой букве – направление, содержание, суть его работы. Именно методист должен убедить сотрудников поверить в то, во что верит сам, уметь увлечь, повести за собой.

Выступает старший воспитатель и в нескольких своих ролях: как единомышленник, потому что основное желание старшего воспитателя - сделать так, чтобы весь коллектив мыслил в едином порыве, был нацелен на работу; творец, потому что постоянно находится в творческом поиске; организатор – основной разработчик рациональной структуры ДОУ, которая направлена на обеспечение качества образовательного процесса [35].

Старший воспитатель осуществляет планирование:

- годового плана ДОУ;
- перспективного плана по разделам программы;
- перспективного плана по различным направлениям деятельности

ДОУ;

– перспективного и календарного плана деятельности старшего воспитателя.

Одним из условий полноценного планирования является мониторинг деятельности дошкольного учреждения и включает в себя следующую информацию:

- выполнение и усвоение детьми программного материала по всем направлениям;
- уровень готовности детей подготовительных групп к обучению в школе;
- мониторинг участия педагогов в методических мероприятиях;
- создание условий комфортного пребывания детей в ДОО.

Организация воспитательно - образовательного процесса включает в себя:

- распределение видов деятельности согласно возрастным особенностям детей;
- организацию работы педагогов;
- обеспечение выполнения программы;
- постоянный анализ состояния учебно-методической и воспитательной работы и принятие на его основе конкретных мер повышения эффективности методической работы.

Работа с коллективом разнообразна и включает в себя следующие направления:

- анкетирование;
- консультации разных форм: индивидуальные, групповые;
- педагогические советы, семинары, практикумы и другие формы организационно-методических мероприятий;
- открытые просмотры НОД, взаимопосещения;
- обмен опытом (наставничество, педагогическая практика);
- организация работы «Школы молодого воспитателя»;
- участие педагогов в работе методических объединений;

- повышение квалификации педагогов.

Старший воспитатель осуществляет контроль за работой педагогов:

- систематически проверяет планы учебно-воспитательной работы;
- по графику посещает НОД в группах;
- следит за выполнением годового плана работы, решений, принятых на заседаниях педсовета. И, конечно, каждый контроль имеет логическое завершение в виде обсуждения, рекомендаций, поощрения, внедрения и выявления опыта.

Работа с родителями и социумом – важное направление в деятельности старшего воспитателя, которое заключается в следующем:

- информирование родителей на родительских собраниях о содержании работы с детьми по разделам программы;
- подготовка стендов, папок-передвижек, посвященных семейному воспитанию и пр.;
- налаживание контактов с социокультурными учреждениями.

Одним из важных направлений деятельности методиста ДООУ является создание предметно-развивающей среды:

- организация пространства методического кабинета;
- приобретение пособий, методической литературы, игрушек;
- оформление стендов, выставок.

Творческой атмосфере в дошкольном учреждении способствует активная, поставленная на научную основу деятельность старшего воспитателя. Именно он должен показывать пример в стремлении овладеть новыми знаниями, в использовании нестандартных приемов в работе с детьми и педагогами. Старший воспитатель должен хорошо узнать каждого педагога и выбрать те формы и методы работы, которые, в конечном итоге, будут содействовать созданию коллектива единомышленников, главная цель которого – забота о благополучии и развитии самых маленьких членов общества.

Методический кабинет в детском саду – это центр сбора педагогической информации. Для педагогов это «Копилка педагогической информации». В методическом кабинете также находятся следующие документы [43]:

- нормативные документы и локальные акты ДООУ;
- педагогическая литература;
- методическая литература;
- детская литература;
- передовой педагогический опыт;
- парциальные программы педагогов детского сада.

В методическом кабинете имеется обязательная документация:

- годовой план работы детского сада;
- ежегодный план методической работы с кадрами;
- журнал протоколов заседаний Совета педагогов;
- личный план работы с кадрами на месяц;
- журнал поступления и учета литературы, пособий;
- документация о состоянии учебно-воспитательной работы;
- журнал учета использования воспитателями пособий, литературы, методических разработок.

Функция методиста не столько контролирующая, а направляющая. Основная деятельность методиста – это оперативная, индивидуализированная помощь каждому педагогу и особенно молодому специалисту, в которую входят:

- решение актуальных проблем, возникающих в образовательном процессе;
- помощь в адаптации всех участников к новым условиям образовательного процесса;
- планирование и организация профессионального развития и совершенствования педагогических кадров;

– помощь в эффективном доведении до педагога и воспитателя информации о новых условиях в форме текстов с необходимыми ссылками (как правило, размещаемых в Интернете, а также в бумажной форме);

– организация массовых бесед, обсуждений по профессиональным затруднениям.

Принципиальным является реагирование методиста на все возникающие в связи с новыми условиями вопросы. Эти вопросы задаются на обсуждениях, педсоветах. Индивидуальные и групповые консультации методиста с педагогическими работниками являются наиболее ценным и дефицитным ресурсом методической деятельности.

При планировании индивидуального занятия методиста с воспитателем последний представляет перечень направлений и вопросов, в которых он ожидает продвижение в ходе занятия, этот перечень корректируется и дополняется методистом. Методист формулирует индивидуальное задание для педагога, выполнение которого необходимо до проведения занятия, получает отчет о результате выполнения задания, проводит само занятие, формулирует задание для выполнения после занятия, фиксирует результат занятия непосредственно после него и отсроченный. Методист подбирает методическую литературу по запросу педагога, помогает в подготовке к проведению занятия.

Успех работы дошкольного учреждения во многом зависит от качества методической работы с кадрами. Методическая работа занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности. Все её формы направлены на повышение квалификации и мастерства воспитателя.

Методическая работа в детском саду проводится по следующим направлениям: информационно-аналитическое; мотивационно – целевое; планомерно-прогностическое; организационно – исполнительское; контрольно – диагностическое. Направления методической работы взаимосвязаны друг с

другом и позволяют повышать теоретический уровень и мастерство педагогов, тем самым обогащают содержание педагогического процесса.

Подробнее рассмотрим еще одно направление работы методиста - информационно-аналитическое.

Для того чтобы решать различные педагогические проблемы и эффективно организовать методическую работу, необходимо владеть информацией о состоянии работы ДОУ, об уровне профессиональной компетенции каждого педагога, анализировать новые направления в педагогике и психологии дошкольного воспитания и образования, помогать педагогам осваивать новые программы и технологии.

Важное направление работы с педагогическими кадрами – организация повышения их квалификации. В ДОУ составляется перспективный план на следующий учебный год, в котором предусматриваются сроки и формы повышения квалификации педагогов и курсовой подготовки. Цель аттестации – определить соответствие уровня профессиональной компетентности педагогических работников требованиям квалификации и квалификационной категории.

Педагоги МАДОУ № 52 систематически проходят переподготовку на курсах повышения квалификации в ИРО города Нижний Тагил и города Екатеринбург. Для повышения самообразования и уровня профессиональной компетенции педагогов по вопросам воспитания и обучения детей дошкольного и младшего школьного возраста создана и постоянно пополняется библиотека специальной психолого-педагогической литературы.

Ежегодно оформляется подписка на периодические издания: «Дошкольное воспитание», «Дошкольная педагогика», «Обруч», «Воспитатель ДОУ», «Инструктор по физической культуре» и другие. Знакомство с интересной и новой информацией проходит также через Интернет. Изучение новой литературы проводится в форме педагогических чтений, информационных консультаций, устных журналов, на которых в течение учебного года выступает каждый педагог, знакомя коллег с

интересными статьями. В ДООУ существует не только банк данных педагогов, но и банк сведений о семьях воспитанников детского сада – социальный паспорт семьи.

Организуя работу с родителями, педагогу необходимы знания о том, где и с кем ребёнок проживает, несёт ответственность за его воспитание и обучение. За годы существования дошкольного учреждения сложилась определённая система взаимодействия с организациями: детская библиотека, городская центральная библиотека, физкультурный диспансер, краеведческий музей, МАОУ СОШ №2, школа искусств.

В начале учебного года совместно с администрацией этих учреждений подписываются договора о взаимодействии. Мотивационно-целевое направление. Качественное сопровождение педагогического процесса в ДООУ невозможно без высокой эффективности организации методической работы. Ведущим критерием благотворности педагогического процесса нашего коллектива является творческая направленность педагогов ДООУ, которая создаёт благоприятную атмосферу для повышения профессиональной компетентности.

В начале учебного года совместно с директором ДООУ, советом педагогов определяются цели и задачи работы педколлектива, формы и методы воспитательно-образовательной работы в детском саду. Анализируя результаты проведённой работы в прошедшем учебном году, определяются основные направления и годовые задачи педагогической деятельности и воспитательно-образовательного процесса в ДООУ. В начале учебного года продумывается план методических мероприятий. Работая над проектом годового плана, проводится анкетирование педагогов и родителей, где они указывают интересующие их вопросы воспитания и обучения детей. За годы существования ДООУ педагогами накоплен достаточно большой опыт воспитательно-образовательной работы с детьми, которым они охотно делятся среди коллег учреждения и города. Открытые мероприятия, расписанные по месяцам, отражаются в годовом плане.

Организационно-исполнительское направление. Формы методической работы взаимосвязаны друг с другом и позволяют повышать теоретический уровень и педагогическое мастерство сотрудников, и тем самым обогащают содержание педагогического процесса и обеспечивают выполнение годового плана работы детского сада. Методическая работа в ДОО строится с учётом затруднений педагогов в работе через разнообразные формы с использованием новых достижений педагогической науки и практики. Проводятся не только традиционные методические мероприятия (педагогические советы, консультации, семинары), но и различные педагогические ринги, КВН, коллективные просмотры занятий и др. В процессе применения методов активного обучения педагоги получают не готовые знания, а «добывают» их в процессе самостоятельного изучения литературы, сравнения и анализа разных точек зрения на проблему, закрепление знаний в деловых играх, решении проблемных ситуаций, кроссвордов и т. д. Это обеспечивает более осознанный подход к изучаемому материалу, способствует его запоминанию, поддерживает интерес, стимулирует творческую активность педагогов.

Ежегодно осенью в детском саду проводится День открытых дверей. В этот день проводится экскурсия по детскому саду, во время которой родители воспитанников знакомятся с условиями, созданными для воспитания и обучения детей, проводятся открытые занятия, праздники (День рождения группы, Новоселье группы), где педагоги показывают эффективные методы взаимодействия с детьми. Контрольно – диагностическое направление.

В основе результативности работы ДОО лежит постоянное совершенствование воспитательно-образовательного процесса, в связи с чем, необходимо выявлять несоответствие между практикой и требованиями, которые представлены в программах дошкольного образования, а также определять пути улучшения педагогической деятельности. Важным звеном в методической работе является организация и осуществление контроля в

ДОУ. В ДОУ сложились следующие виды контроля: оперативный, тематический, итоговый, предупредительный, сравнительный. Изучение педагогического процесса, его объективная оценка, выделение причин, определяющих уровень воспитательно-образовательной работы, и последующая разработка на этой основе рекомендаций по совершенствованию педагогической деятельности дошкольного учреждения возможно при организации педагогического анализа. Педагогический анализ осуществляется на основе данных наблюдения и контроля. Ежегодно проводится анализ результатов работы ДОУ.

Таким образом, методический кабинет, организованный в ДОУ, имеет огромное значение в развитии личности профессиональной квалификации педагогов и в целом для повышения качества образовательного процесса.

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

Внедрение ФГОС дошкольного образования, растущая вариативность дошкольного образования, открытость образовательного пространства, приводящая к сосуществованию различных образовательных моделей и технологий – все эти элементы развития дошкольного образования достаточно резко меняют представление о значимости профессиональных качеств современного педагога ДОУ.

Новый социальный заказ к дошкольному образованию выражается в усилении требований к подготовке педагогов, способных к саморазвитию, самостоятельной ориентации в инновационных образовательных процессах по проблемам образования детей дошкольного возраста. Также изменились представления о роли и месте взрослого в формировании ребенка как личности, способной реализовать себя как часть социума. Сегодня недостаточно наличия у педагога профессиональных знаний, умений и навыков, необходимо изменить профессиональное мышление как показателя

его профессиональной компетентности. Профессиональное мышление проявляется в способности педагога обнаруживать, ставить и решать новые педагогические задачи разного уровня [23].

Современная практика образования характеризуется активным включением педагогов в инновационную деятельность, процесс внедрения новых программ и технологий, методов и приемов взаимодействия с детьми. В связи с этим, на наш взгляд, основной задачей дошкольного учреждения является повышение квалификации, подготовка специалистов, способных работать в соответствии с современными требованиями.

Организация образовательной деятельности любого дошкольного образовательного учреждения должна осуществляться на основе тех современных требований к качеству образовательных услуг, которые ставятся перед ним в новых и обновленных нормативно-правовых документах, регулирующих работу ДОУ.

Введение ФГОС ДО в ДОУ требует тщательного анализа педагогической деятельности, где особое значение в системе работы по активизации профессиональной деятельности заняла методическая работа педагогов.

ФГОС призваны решать проблемы, связанные с повышением качества образования. Главное внимание акцентируется на обеспечении надлежащих условий для развития личности дошкольников и активизации инновационных аспектов деятельности. Федеральные государственные стандарты делают выбор в пользу ребенка.

Только при условии достижения педагогом высокого уровня профессиональной компетентности, возможно достижение нового качества дошкольного образования и личности ребенка.

О.К. Александрова определила методическую работу как «систематическую, целенаправленную, коллективную и индивидуальную деятельность педагогических кадров по повышению... научно-теоретического уровня, методической подготовки и профессионального мастерства».

Для создания оптимальной системы методической работы в ДОО необходимо руководствоваться следующими основаниями:

- целями, стоящими перед ДОО, которые определены в нормативно-правовых документах и в образовательной программе;
- количественным и качественным составом данного педагогического коллектива;
- обеспечением индивидуально-дифференцированного подхода к каждому педагогу, с учетом результатов диагностики уровня профессионально-педагогической культуры и уровня их образования;
- определением характерных затруднений, испытываемых педагогами в осуществлении профессиональной деятельности;
- качественным анализом текущих, конечных и отдаленных результатов деятельности ДОО в целом;
- особенностями содержания методической работы, уровнем развития основных направлений и связей между ними;
- традициями, накопленными позитивным и негативным опытом организации методической работы;
- сравнительной эффективностью различных форм методической работы;
- особенностями взаимоотношений педагогов в коллективе;
- материальными, морально-психологическими условиями осуществления намеченных перспективных планов методической работы;
- реальными профессиональными способностями руководителей образовательного учреждения, уровнем их готовности к современному управлению методической работой;
- передовым опытом и научными рекомендациями по организации методической работы.

В системе методической работы есть общее для всех ДОО и специфическое для каждого. К общему К.Ю. Белая относит следующее:

1. Создание индивидуальной, авторской, высокоэффективной

системы работы воспитателя, обогащение его знаний, развитие мотивов творческой деятельности.

2. Формирование в ДОУ коллектива единомышленников. Выработка педагогического кредо, развитие традиций, контроль и анализ и основанная на создание новой практики образования учебно-воспитательного процесса, выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта, приобщение воспитателей к экспериментальной работе.

3. Создание системы повышения квалификации [45; 89].

В психолого-педагогических исследованиях Ю.К. Бабанского, Н.П. Мишурова, М.Л. Портнова, М.М. Поташника, А.П. Ситник, Т.И. Шамовой и др. довольно широко освещается проблема создания условий для методической работы педагогов в образовательном учреждении. Авторы рассматривают создание условий для эффективного повышения мастерства педагогов как составную часть целостной системы методической работы в ДОУ.

Одним из основных условий повышения эффективности методической работы является изучение деятельности и личности педагога. В теории и практике, как отмечает М. М. Поташник, накоплен богатый арсенал методов изучения личностных свойств и профессиональных умений педагога. Задача заключается в умелом выборе методов, которые наиболее полно и объективно дают информацию об интересующем нас умении или свойстве личности педагога. Специальные исследования и передовой опыт управления убедительно говорят, что наблюдения является наиболее достоверным методом, когда он отвечает требованиям целеустремленности, объективности, систематичности и всесторонности.

Особое внимание уделено М.М. Поташником методу анкетирования, поскольку он требует небольших затрат времени на получение информации от широкого круга лиц. От ошибочных выводов предохраняет сопоставление итогов анкетирования с результатами, полученными другими методами.

Ю.К. Бабанский отмечает, что осуществление комплексного изучения личностных качеств и профессиональных умений педагога делает возможным эффективное построение и развитие системы методической работы.

В научно-методической литературе выделены следующие основные направления методической работы.

1. В информационной области:

– обеспечение педагогов необходимой информацией о новинках в научно-методической и методической литературе;

– информирование педагогов об основных направлениях развития сферы образования;

– информирование педагогов о современных вариативных и парциальных программах, педагогических технологиях.

2. В диагностико-прогностической области:

– изучение профессиональных затруднений и образовательных потребностей педагогов в целях создания эффективных условий для повышения профессионального мастерства;

– прогнозирование, планирование и организации общения педагогических кадров, оперативное оказание информационной, консультативной, организационно-методической помощи в системе непрерывного образования.

3. В области содержания образования:

– создание условий для реализации вариативных образовательных программ, парциальных программ нового поколения, современных педагогических технологий;

– методическое и научно-методическое обеспечение введения нового содержания образования.

4. В области повышения квалификации:

– дифференцированный подход в повышении квалификации педагогов;

– выявление, систематизация, распространение передового

педагогического опыта [3].

Таким образом, на основании всего вышеизложенного следует, что эффективная реализация условий для повышения уровня развития профессиональной культуры педагогов-воспитателей возможна через методическую работу, которая представляет собой целостную систему. В основу работы целесообразно положить диагностику профессиональной деятельности педагогов.

Исходя из этого, выделяем задачи методической службы на новом этапе развития дошкольного образования:

1. Моделирование основной общеобразовательной программы ДОО согласно ФГОС ДО.
2. Создание развивающей образовательной среды в ДОО, которая позволит реализовать достижения нового качества образования.
3. Формирование в ДОО коллектива единомышленников с целью выработки общего педагогического кредо, развития традиций учреждения, построения эффективного контроля и последующего анализа учебно-воспитательного процесса.
4. Организация работы по выявлению, обобщению и распространению передового педагогического опыта.
5. Организация экспериментальной работы и создание творческих групп воспитателей по основным проблемам образовательного процесса.
6. Привлечение педагогов к участию в профессиональных конкурсных проектах для повышения их педагогического мастерства.

Именно решение этих комплексных задач будет способствовать развитию профессиональных компетентностей воспитателей, направлять на использование продуктивных педагогических технологий [20].

Цель методической работы педагогов детского сада «Рябинка» – создание образовательной среды, в которой будет полностью реализован профессиональный потенциал и профессионально-педагогическая культура каждого педагога и всего педагогического коллектива, с целью построения

образовательной деятельности на основе индивидуальных особенностей каждого ребёнка, при котором сам ребёнок становится активным в выборе содержания своего образования, становится субъектом образования в условиях реализации ФГОС.

С целью повышения профессионального мастерства и профессиональной педагогической культуры педагогов целесообразно использовать разнообразные технологии, виды и формы организации методической работы в ДОО, позволяющие раскрыть возможности каждого воспитателя и специалиста, что даст им возможность почувствовать свою профессиональную успешность.

Грамотно организованная методическая работа решает следующие задачи:

- Определение сущности профессионально-педагогической культуры педагога;
- Выбор критериев сформированности профессионального мастерства и профессиональной культуры педагога;
- Изучение процесса формирования профессиональной культуры педагога.
- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей;
- Создание условий для повышения профессиональной компетенции, роста педагогического мастерства и развития творческого потенциала каждого педагога;
- Создание организационно-содержательных условий для профессиональной успешности педагога посредством вовлечения его в различные формы и виды методической работы в ДОО.

Правильно организованная методическая работа в ДОО позволит сформировать высокий уровень профессиональной компетентности конкретного педагога в области содержания дошкольного образования,

развитию его эрудиции, а также необходимых для педагога – практика свойств и качеств личности.

Рост педагогического мастерства воспитателя и специалиста ДООУ – необходимый показатель качества образовательного процесса, так как именно педагогическая деятельность и образовательный процесс изменяет в наибольшей мере самого педагога, а в итоге и оказывает положительное воздействие на формирование и развитие личности каждого ребенка – дошкольника, обеспечивает единство образования, воспитания и развития [42].

Отсюда следует, что субъектом методической работы в современных условиях в первую очередь является сам педагог, выступающий как самостоятельный творец своей профессиональной деятельности. Наличие у педагога сформированного умения самостоятельно, проблемно подойти как к собственной деятельности, так и к деятельности коллег, всего педагогического коллектива, приобретает особое значение.

По мнению И.Ф. Исаева, профессионально-педагогическая культура воспитателя дошкольного образовательного учреждения – интегральное качество личности, которое включает в себя ценностный, когнитивный, инновационно-технологический, личностно-творческий компоненты. Именно перечисленные компоненты обеспечивают в своем взаимодействии продуктивную педагогическую деятельность и творческую самореализацию воспитателя дошкольного образовательного учреждения.

Педагогическая инновационная деятельность в МАДОУ №52 «Рябинка» связана с преобразованием, совершенствованием образовательного процесса, с внесением новых, стабильных элементов. Воспитателями разработаны рабочие образовательные программы, позволяющие обеспечить вариативность воспитательно-образовательного процесса, ориентированного на индивидуальность ребенка и запросы его семьи [45].

Воспитатели дошкольного образовательного учреждения гуманистически ориентированы на развитие личности ребенка через активные формы работы. Развитие когнитивного компонента способствует освоению современных средств, форм, методов и технологий осуществления педагогической деятельности.

Личностно-творческий компонент профессионально-педагогической культуры отражает творческое начало личности педагога. Педагогическое творчество требует от педагога наличия таких личностных качеств, как инициатива, индивидуальная свобода, самостоятельность и ответственность, готовность к риску, независимость суждений.

Становится очевидным, что педагогическая культура является сферой творческого приложения и реализации педагогической способности личности. В педагогических ценностях личность демонстрирует свои индивидуальные силы и опосредует процесс присвоения нравственных, эстетических, правовых и других отношений, т.е. воздействуя на других, творит себя, определяет свое собственное развитие, реализуя себя в деятельности.

Важнейшей предпосылкой творческой деятельности служит способность выделить свое профессиональное Я из окружающей педагогической действительности, опираясь при этом на субъектно-субъектные отношения в процессе своего воздействия на ребенка с последующей рефлексией по поводу своих действий, слов и мыслей.

Творчество определяют как отличительную черту педагогической профессии. В связи с этим определяются черты личности воспитателя, которые свойственны именно педагогическому творчеству:

– более строгая регламентация во времени и пространстве. То есть этапы творческого процесса (возникновение педагогического замысла, разработка, реализация замысла и оценка) между собой строго связаны во времени, требуют оперативного перехода от одного к другому;

- результаты творческих поисков педагога не сразу поддаются оценке;
- обязательная организация сотворчества воспитателя с воспитанниками, коллегами в педагогическом процессе, основанная на единстве цели профессиональной деятельности;
- проявление творческого педагогического потенциала педагога зависит от методического, технического оснащения учебно-воспитательного процесса [40];
- наличие у педагога умения управлять своим эмоциональным психологическим состоянием и учить этому воспитанников, при этом организовывать общение с детьми как творческий процесс, не подавляя их инициативу и изобретательность, создавать условия для полного творческого самовыражения и самореализации.

Педагогическое творчество как компонент профессионально-педагогической культуры не возникает само по себе, для его развития необходимы объективные и субъективные условия. Одним из важнейших объективных условий развития педагогического творчества является влияние социокультурной, педагогической реальности, конкретного культурно-исторического периода, в котором творит педагог. К другим объективным условиям относят:

- положительный эмоционально-психологический климат в коллективе, необходимый уровень развития научного знания в психолого-педагогической и социальной сферах;
- наличие адекватных средств обучения и воспитания; научная обоснованность методических рекомендаций и установок;
- материально-техническая оснащенность педагогического процесса;
- наличие общественно необходимого времени.

Личностные особенности и творчество проявляются в многообразных формах и способах творческой самореализации педагога. Самореализация

выступает сферой приложения индивидуально-творческих возможностей личности.

Таким образом, педагогическое творчество – это процесс самореализации индивидуальных, психологических, интеллектуальных сил и способностей личности педагога. Сегодня педагогам предлагаются разнообразные формы повышения квалификации: заочное обучение, дистанционное обучение, курсы повышения квалификации и т.д. Знания, полученные в процессе обучения, очень быстро теряют свою актуальность, в связи со стремительными изменениями в обществе. Проанализировав возможности нашего учреждения в подготовке педагогов, мы пришли к выводу, что возможным для всех педагогов и единственно эффективным способом повышения квалификации является самообразование. Исходя из этого, перед администрацией ДООУ встала задача сформировать у педагогов умения и потребность к самообразованию.

Для развития профессионально-педагогической культуры в МАДОУ №52 используются разнообразные формы организации педагогов, эффективные методы и приёмы:

- тренинги: личностного роста; с элементами рефлексии; по развитию креативности;
- индивидуальные и групповые консультации;
- собеседования в начале учебного года с обсуждением индивидуальной образовательной программы развития педагога в текущем году;
- открытые просмотры, взаимные посещения занятий;
- коллективная деятельность в творческих группах с последующей защитой проектов;
- организация выставок методических разработок, дидактических материалов и обсуждение их значимости;
- презентация результатов работы, распространение и внедрение инновационных наработок в образовательный процесс;

– лекции в форме диалога, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность.

ГЛАВА 2. ПРОЕКТИРОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОУ ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

2.1. Результаты констатирующего эксперимента по определению уровня развития компонентов профессионально-педагогической культуры педагогов в ДОУ

Экспериментальная работа по выбранной теме проводилась нами с сентября 2017 года по май 2018 гг. С этой целью мы определили следующие этапы и последовательность работы:

1 этап – сентябрь-октябрь 2017г.:

- определена область исследования: изучение и анализ психолого-педагогической, методической литературы, нормативных документов о развитии дошкольного образования;
- выбрали методы и задачи исследования;
- определили показатели оценивания уровня профессиональной квалификации педагогов;
- провели первичную диагностику по выявлению уровня профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольного образовательного учреждения.

2 этап – октябрь 2017г. разрабатывались направления и формы методической работы по повышению квалификации и уровня профессионально-педагогической культуры педагогов в базовом ДОУ.

На третьем этапе, то есть в течение учебного года, проводилась работа по повышению профессионального уровня компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения.

На четвертом этапе, в мае 2018 года, была проведена вторичная диагностика, или контрольный эксперимент. Мы провели анализ и обобщение данных, полученных в ходе констатирующего и контрольного

экспериментов, обработка и систематизация результатов исследования, психолого-педагогический анализ, оформление результатов исследования.

Для исследования нами были выбраны все педагоги детского сада муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 52 «Рябинка» комбинированного вида» г. Верхняя Салда. Количество исследуемых педагогов составило – 12. Возраст педагогов от 28 до 47 лет.

При проведении исследования мы использовали карту диагностики, разработанную Т.Ф. Белоусовой и Е.В. Бондаревской. Карта состоит из 16 характеристик (Приложение 1),

Также инструментарием для оценки констатирующего и контрольного экспериментов стали анкеты, предложенные педагогам на этапе констатирующего эксперимента, а также наблюдение практической деятельности педагогов. (Анкеты «Анкета учёта и развития профессиональных умений», (Приложение 2) «Определение модели взаимодействия воспитателя с детьми», предложенных О.А. Скоролуповой (Приложение 3) и «Карта оценки профессиональной деятельности и личности воспитателя», предложенная А.И. Лукиной (см. приложение 4).

Педагогам, выполняя диагностические задания, необходимо обвести надлежащий балл кружком, отталкиваясь от вытекающих критериев (в баллах).

5 – качество проявляется постоянно и зримо;

4 – качество проявляется в большинстве случаев;

3 – может проявляться и не проявляться;

2 – проявляется эпизодично;

1 – качество не проявляется совсем.

Итоги диагностики выражают объективную характеристику педагога по 16 направлениям, которые мы распределили по 4 компонентам профессионально-педагогической культуры.

Для вторичной диагностики мы выбрали 2 компонента, которые предоставлены в таблице 1:

Таблица 1

Компоненты профессионально-педагогической культуры

Компонент профессионально-педагогической культуры	Направления диагностики
Аксиологический компонент	<ol style="list-style-type: none">1. Профессионально-педагогическая направленность личности.2. Отношение к педагогическому труду.3. Интересы и духовные потребности.4. Профессионально-нравственные качества.
Технологический компонент	<ol style="list-style-type: none">1. Профессиональные знания (методологические, теоретические, методические, технологические).2. Умение определять конкретные учебно-воспитательные задачи, исходя из общей цели воспитания с учетом возрастных особенностей детей.3. Информационные умения.4. Организаторские умения5. Коммуникативные умения

В результате проведения диагностики педагогов ДОУ на основе выделенных нами критериев, мы изучили уровень профессиональной культуры педагогов по данным компонентам.

1. 4-5 – высокий уровень, на котором сформированы полностью компоненты педагогической культуры и ярко выражена потребность в дальнейшем ее совершенствовании.

Высокий уровень педагогической культуры характеризует воспитателя по следующим качествам:

- ведет творческий поиск решения педагогических задач,
- владеет стабильностью в проявлении творческого роста,
- достигает больших результатов в учебе и развитии всех воспитанников.

Настоящая величина может быть названа профессионально-творческой. Она присуща каждому четвертому учителю, что составляет 26% испытуемых.

2. 2,5-4 – средний уровень, где проявляется несовершенство одних компонентов педагогической культуры и недостаточная сформированность других педагогических компонентов.

Средний уровень педагогической культуры характеризует воспитателя по следующим качествам:

- выполняет педагогическую деятельность с опорой на профессиональные знания;
- проявляет элементы творческого поиска и не ощущает постоянной надобности в творческом росте;
- воспитанники в группе демонстрируют средние результаты обучения и воспитания.

Такой уровень можно назвать профессионально-адаптивным. По результатам исследования, средний уровень зафиксирован у 52% педагогов.

3. 1-2,5 – низкий уровень, на котором обнаруживается отсутствие некоторых компонентов педагогической культуры, а также надобности в их выработывании, в профессиональном самосовершенствовании.

Низкий уровень педагогической культуры характеризует воспитателя по следующим качествам:

- большинство профессионально-личностных качеств не проявляются;

– выполняет педагогическую деятельность с недостаточной величиной знаний и умений в профессиональной сфере, не занимается творческим поиском и не обладает надобностями в творческом росте;

– у воспитанников педагога получены низкие результаты в обучении и воспитании.

Результаты проведенного анализа уровня профессиональной культуры педагогов по 2 компонентам предоставлены в таблице 2.

Таблица 2

Уровень профессиональной культуры педагогов по компонентам

Уровень профессиональной культуры педагогов	
Высокий	26%
Средний	52%
Низкий	22%

Низкий уровень считается репродуктивным, непрофессиональным, его достигли 22% работающих педагогов.

Был проведен анализ результатов диагностики уровня профессионально-педагогической культуры педагогов (по аксиологическому и технологическому компонентам) на основе самооценки, результаты предоставлены в таблице 3.

Таблица 3

Результаты диагностики компонентов педагогической культуры
(данные, полученные на основе самооценки педагогов)

Педагог	Аксиологический компонент	Технологический (деятельный) компонент	Вывод по уровню профессионально-педагогической культуры
Акуличева Елена Николаевна	В	С	средний
Веретенникова Татьяна Тимофеевна	С	В	средний

Голубцова Екатерина Кузьминична	С	Н	низкий
Данькина Наталья Вячеславовна	С	С	средний
Зайцева Нина Николаевна	С	С	средний
Клочко Тамара Петровна	В	В	высокий
Куимова Катерина Игоревна	С	В	средний
Надыршина Елена Борисовна	В	С	средний
Ошуркова Юлия Юрьевна	С	Н	низкий
Панкратова Ольга Валерьевна	В	В	высокий
Погадаева Наталья Ивановна	С	С	средний
Растягаева Анна Федоровна	С	С	низкий

Таким образом, в результате проведенного анализа можно констатировать, что высокий уровень развития профессионально-педагогической культуры имеют 2 педагога, средний уровень – 7 педагогов и низкий уровень имеют 3 педагога, результаты предоставлены в таблице 3. Анализируя, можно утверждать, что самые высокие баллы педагоги ставят себе по показателю «педагогическая деятельность», значит, данный показатель оценивается ими как ведущий.

Анализируя результаты, предоставленные в таблице 3, мы составили детальную характеристику каждому показанному уровню развития профессионально-педагогической культуры исследуемых воспитателей:

Высокий уровень профессионально-педагогической культуры – 16,7% (2 педагога) – можно охарактеризовать как способность к

профессиональному самоанализу, умению находить решение в воспитательных, образовательных и развивающихся задачах в учебно-воспитательном процессе в комплексе, пониманием вариативной методикой и глубокими, многогранными познаниями, умением научно аргументировать свою педагогическую систему [15].

Формы и методы работы они подбирают в соответствии с поставленными задачами, делают это правильно, эффективно применяют разные формы работы.

В личностном плане воспитатели выделяются устойчивой, ярко выраженной профессионально-педагогической устремленностью, позитивной «Я-концепцией», большим уровнем творчества, культуры профессионального поведения.

Средний уровень профессионально-педагогической культуры по двум выделенным компонентам – 57,3% (7 педагогов).

Педагоги со средним уровнем характеризуются тем, что их знания в сущности взаимодействия собственной педагогической системы высоки, но при этом они работают по типовой учебной программе и стандартным методическим разработкам.

У педагогов со средним уровнем способности к саморазвитию отмечается наличие интереса к расширению своих профессиональных знаний и умений, к чему-то новому, но активность в процессе познания себя и окружающих людей, своих воспитанников, у них немного снижена. Чрезмерная ответственность, возникновение определенных трудностей выступает часто для них препятствиями, которые блокируют их стремление продолжать данную деятельность [15].

Низкий уровень профессионально-педагогической культуры – 25% (3 педагога). Педагоги с низким уровнем способности к саморазвитию характеризуется тем, что они не стремятся расширять свои профессиональные знания, часто закрыты для нового опыта, не анализируют

самостоятельно свою профессиональную деятельность, избегают трудностей, проблем, неактивны в жизни профессионального сообщества.

Обобщая результаты по данной методике, мы можем сделать вывод о том, что способность к саморазвитию у педагогов ДООУ является сформированной недостаточно, что препятствует повышению их активности в процессе профессионального развития и негативно сказывается на повышении профессиональной компетентности в целом [13].

В основу оценивания профессиональных умений были положены самооценка педагогами собственных умений и экспертная оценка. Экспертная оценка является одним из методов научного исследования. Этот метод заключается в проведении специально отобранными экспертами оценки качества педагогической деятельности. Оценивание профессиональных умений и навыков производилось по таблице 4.

В основание данной шкалы нами были заложены следующие уровни: достаточный, допустимый, критический, низкий. Соответственно каждому уровню была разработана словесная характеристика с целью оптимизации и адекватности оценивания педагогами собственных умений.

Проведено изучение педагогического мастерства у педагогов в ДООУ.

Таблица 4

Параметры оценивания педагогического мастерства педагогов

Уровень	Словесная характеристика качественного уровня
достаточный	Требования, заключенные в формулировке критерия, выполняются максимально качественно в данных условиях. Требования являются постоянным элементом в налаженной системе работы.

допустимый	Требования, заключенные в формулировке критерия, в основном, выполняются; допускаются небольшие неточности, отступления, не влияющие на общее состояние критерия. Выполнение требования ровное.
критический	Требования, заключенные в формулировке критерия, выполняются бессистемно, имеются существенные недостатки, проявляются признаки формализма.
низкий	Требования, заключенные в формулировке критерия, выполняются не полностью, эпизодически, проявляются формально, имеют чисто внешние признаки, не связанные с системой в работе, не соответствуют стандарту.

Исследование проводилось с сентября по май 2017-2018 гг. в ходе образовательной деятельности ДОУ. На этапе констатирующего эксперимента были получены следующие результаты, представленные ниже в таблице 5:

Таблица 5

Сформированность педагогических способностей
(констатирующий эксперимент)

Уровни	Аналитические умения		Проектировочные умения		Организаторские умения		Коммуникативные умения	
	Кол-во педагогов	%	Кол-во педагогов	%	Кол-во педагогов	%	Кол-во педагогов	%
достаточный	2	33	4	33	4	38	4	44
допустимый	6	56	6	50	6	56	6	56
критический	4	0	4	0	4	0	4	0
низкий	0	0	0	0	0	0	0	0

Самооценка и тестирование воспитателей не может являться одним лишь показателем в нашем исследовании, потому мы с методической точки зрения с психологом детского сада провели тестирование воспитателей для оценки уровня профессионально - педагогической культуры по анкете.

При выполнении работы применили анкету «Воспитатель глазами методиста по работе», представленной в Приложении 2. В итоге нами были получены следующие данные представленные в таблице 6:

Таблица 6

Результаты диагностики компонентов педагогической культуры
(данные, полученные на основе оценки педагогов методистом)

педагог	Аксиологический компонент	Технологический компонент	Вывод по уровню профессионально педагогической культуры
Акуличева Елена Николаевна	В	В	высокий
Веретенникова Татьяна Тимофеевна	С	В	средний
Голубцова Екатерина Кузьминична	С	Н	низкий
Данькина Наталья Вячеславовна	В	В	высокий
Зайцева Нина Николаевна	С	Н	низкий

Клочко Тамара Петровна	В	С	средний
Куимова Катерина Игоревна	С	С	низкий
Надыршина Елена Борисовна	С	В	средний
Ошуркова Юлия Юрьевна	С	С	средний
Панкратова Ольга Валерьевна	С	В	средний
Погадаева Наталья Ивановна	С	С	средний
Растягаева Анна Федоровна	С	Н	низкий

Таким образом, с точки зрения методиста, высоким уровнем профессионально-педагогической культуры обладают 2 педагога, средним – 6, низким – 4.

Средние баллы получили аксиологический и технологический компонент, которые требуют анализа и усовершенствования. Низкие оценки у методиста заработали педагоги по эмоциональному и поведенческому компонентам, что объясняется их минимальной выраженностью у педагогов.

Проведя анализ результатов, можно утверждать, что высоким уровнем развития профессионально-педагогической культуры обладают – 16,7% педагогов, со средним – 50% и с низким – 33,3%.

Таким образом, понятно, что процент педагогов с низким уровнем формирования профессионально-педагогической культуры больше, по мнению методиста, чем по самооценке воспитателей.

Можно утверждать, что проведенное исследование было бы не совершенным, если бы педагоги оценивали сами себя. Для точности результатов и объективной оценки было принято решение провести анкетирование среди родителей, как независимых и заинтересованных участников педагогического процесса. Таким образом, можем сделать общий вывод проведенного исследования:

1. Среди исследуемой группы педагогов преобладает средний уровень профессионально-педагогической культуры как, по мнению самих педагогов так и, по мнению методиста (57, 3% по самооценке педагогов и 50% по оценке методиста).

2. Среди педагогов предельную значительность в профессиональной деятельности имеет такой компонент как «педагогическая образовательная деятельность», который выражается в способности к умению решать воспитательные, образовательные и развивающие задачи в учебно-воспитательном процессе в комплексе, владение методикой преподавания, многогранными знаниями.

Итак, с педагогами исследуемой группы необходимо особо обратить внимание на развитие аксиологического и технологического (деятельностного) компонентов профессионально-педагогической культуры. Для реализации цели по развитию уровня профессионально-педагогической культуры педагогов МАДОУ №52 в целом и аксиологического(когнитивного), технологического компонентов мы:

- рассмотрели сложившуюся систему методической работы в детском саду;
- установили непосредственное влияние на развитие уровня профессионально-педагогической культуры воспитателей;

- провели контрольный эксперимент и сравнили полученные результаты;
- установили положительную динамику в развитии уровня профессионально-педагогической культуры у 100% педагогов.

2.2. Организация методической работы, направленная на повышение уровня развития профессионально-педагогической культуры педагогов

Проблема развития профессионально-педагогической культуры воспитателей ДОО вытекает из реальных потребностей обновления системы дошкольного воспитания. Для достижения образовательных целей, определенных в образовательной программе ДОО, необходимо организовать специальную профессиональную подготовку и повышение квалификации педагогов. Развитие профессионально-педагогической культуры воспитателя ДОО не может завершаться с получением специальной подготовки в педагогическом колледже или вузе, а проходит путь длительного профессионального развития в процессе практической деятельности, в том числе и через создание системы методической помощи педагогам и воспитателям на базе образовательного учреждения.

Методическая работа в ДОО – систематическая целенаправленная деятельность, ориентированная на обеспечение непрерывного совершенствования педагогической квалификации и профессиональной компетентности воспитателя в целях повышения качества образования.

В МАДОУ №52 «Рябинка» города Верхняя Салда работают 12 педагогов и 1 методист. При разработке системы методической работы педагогический коллектив опирался на работы М.М. Поташника, определены восемь основных направлений содержания методической работы:

1. Мировоззренческая и методологическая подготовка.

2. Частно-методическая подготовка.
3. Дидактическая подготовка.
4. Воспитательная подготовка.
5. Психолого-физиологическая подготовка.
6. Этическая подготовка.
7. Общекультурная подготовка.
8. Техническая подготовка [33].

По каждому из направлений методической работы поставлены задачи и определено содержание методической работы по развитию профессионально-педагогической культуры воспитателей и педагогов-специалистов. Также нами установлен факт зависимости развития компонентов профессионально-педагогической культуры педагогов от форм методической работы. Поиск рациональных форм и способов взаимосвязи и взаимодействия компонентов системы является основным этапом формирования системы методической работы с педагогическими кадрами.

Результаты первичной диагностики послужили отправной точкой для планирования и проведения второго и третьего этапа исследования. Целями данных этапов являлись разработка направлений методической работы по повышению квалификации педагогов в ДОУ, а также экспериментальная проверка эффективности реализации системы методической работы по повышению квалификации педагогов в ДОУ.

На основе полученных в ходе констатирующего эксперимента выводов, нами, в соответствии с методологией системного подхода и программно-целевым принципом, была рассмотрена система методической работы в базовом МАДОУ № 52.

Рассмотренная нами система методической работы в ДОУ представляет собой организационно-управленческий проект, который направлен на практическое использование. Ее содержание определяется результатами, полученными нами в ходе констатирующего эксперимента, то

есть необходимо обеспечить повышение уровня профессионально-педагогической культуры педагогов.

Целью проектирования системы методической работы в МАДОУ № 52 явилось развитие профессионально-педагогической культуры педагогов по всем ее структурным компонентам.

Исходя из цели, определены задачи, которые решаются в ходе практической реализации проекта:

1. Развивать аналитические умения у педагогов ДОУ: основы педагогического анализа, построение собственной деятельности на основе результата.

2. Развивать проектировочные умения: определение цели собственной деятельности, прогнозирование результатов обучения и воспитания.

3. Повысить компетентность педагогов в вопросах индивидуально-дифференцированного подхода, учета возрастных особенностей детей дошкольного возраста.

4. Повысить уровень организаторских умений.

Как уже было сказано нами в предыдущей главе, деятельность по определению системы методической работы в ДОУ начинается с изучения педагогического коллектива, так как именно кадровые условия обеспечивают достижение планируемых результатов в образовательном процессе. (Приложение № 6).

Изучению педагогических кадров способствует наблюдение за работой педагогов, наблюдение взаимодействия детей и педагогов в совместной деятельности. При анализе деятельности педагога составляется карта, куда вносятся многие показатели: настроение, уровень и особенности коммуникации, комфортные условия среды.

Далее проводятся анализ и подбор наиболее эффективных форм методической работы. Традиционные формы методической работы, в которых все еще главное место отводится докладам, прямой передаче знаний,

постепенно утрачивают значение из-за низкой эффективности и недостаточной обратной связи. В связи с этим необходимо использовать активные формы работы методической работы. Именно в активной деятельности педагоги не получают готовые знания, а проектируют способы решения какой-либо проблемы путем самостоятельного изучения методической литературы, сравнения и анализа разных точек зрения во время дискуссий, деловых игр.

Не вызывает сомнения, что использование активных форм методической работы в дошкольном учреждении способствует профессиональному совершенствованию педагогов, повышению качества образовательной работы, а также развитию учреждения в целом. А активные формы и методы работы – это действительно то, что сейчас необходимо педагогам, то, что приносит удовлетворение и обучающемуся, и обучающему как от процесса, так и от результата обучения.

В МАДОУ № 52 используются разные активные формы методической работы с педагогами: консультации, семинары, психологические тренинги, открытые занятия и другие формы.

Для развития творческих способностей педагогов в ДОУ ежегодно реализуется проект «Творческий клуб «Затейница».

Основная задача клуба состоит не в том, чтобы научить педагогов мастерить какие-то конкретные поделки, а для того, чтобы познакомить с различными техниками их изготовления, подсказать идеи для творчества и фантазии на занятиях по продуктивным видам деятельности, оказать помощь в оформлении группы, веранды, музыкального зала. Весь рабочий материал систематизируется методистом в копилку «Затейницы», которая доступна всем работникам.

Результатами работы клуба стали:

– увлеченность разными видами рукоделия (коллеги с удовольствием демонстрируют свои изделия на праздниках);

- повысилось качество проведения занятий по продуктивным видам деятельности;
- обогатилась предметно-развивающая среда групп.

Очень важно отметить работу методиста в ДООУ, другое название этой должности – старший воспитатель. Деятельность методиста была рассмотрена нами в первой главе. В МАДОУ №52 задача методиста состоит в том, чтобы вовлекать педагогов в воспитательно-образовательную работу с использованием активных приёмов и методов обучения, которые обеспечивают активность мыслительной и практической деятельности педагогов на всех этапах образовательного мероприятия, приводя к полноценному освоению материала, эффективному и качественному овладению новыми знаниями и умениями.

Так, на завершающем этапе различных методических мероприятий обязательно проводится рефлексия с помощью разных активных методов: «Геометрический человечек», «Осенний букет», «Солнышко», что даёт возможность более качественно проанализировать мероприятие и скорректировать дальнейшую работу.

На всех мероприятиях непременно организуется работа педагогов по подгруппам, в ходе которой составляются технологические карты проектов, формы организации работы по реализации комплексно-тематического планирования; модель «здорового ребёнка» или «современного педагога». Для методических мероприятий выбираются интересные для воспитателей формы: деловая игра, дискуссия, педагогический ринг.

Наиболее эффективной формой, на наш взгляд, является педагогический час в форме «Аукциона педагогических проектов».

Метод проектов – один из новых видов деятельности, который используется в воспитательно-образовательном процессе детского сада. Это метод интегративного обучения дошкольников, который позволяет значительно повысить самостоятельную активность детей, развить творческое мышление, умение детей самостоятельно, разными способами

находить информацию об интересующем предмете или явлении и использовать эти знания для создания новых объектов действительности. Использование такой формы методической работы делает образовательную систему ДОО открытой для активного участия родителей. Воспитателям предлагаются темы проектов, которые важны для развития и воспитания детей разных возрастов:

- «Воспитание семьянина»;
- «Господин ЛУК»;
- «Весёлые зайчики»;
- «История создания книги»;
- «Боевые награды Великой Отечественной войны».

Педагоги презентуют свои наработки, сопровождая сообщения слайдами, показом фото, продуктов совместной деятельности с детьми и родителями воспитанников (альбомы, мини-газеты, поделки).

Коллеги очень активно борются за право приобретения («покупки») материалов того или иного проекта, приводя различные аргументы (соответствие возрасту детей своей группы, практическая значимость, эффективность использования).

«Аукцион педагогических проектов» способствует решению следующих задач:

- заинтересованности педагогов проектной деятельностью;
- повышению творческой активности педагогов, созданию условий для личностной и профессиональной самореализации;
- выявлению и распространению передового педагогического опыта;
- повышению престижа педагогического труда и поиска, публичного признания вклада педагогов в развитие ДОО.

Кроме того, в ходе проведения каждого методического мероприятия в ДОО используется активный метод выяснения ожиданий и опасений педагогов - «Фруктовый сад» (Электронный курс «Активные методы

обучения» образовательного центра «Мой университет» (<http://www.moi-universitet.ru/>). Данный метод позволяет развивать аксиологический компонент профессионально-педагогической культуры воспитателей, так как помогает педагогам определиться со своими образовательными целями, озвучить ожидания и опасения.

Технология проведения активного метода обучения (АМО) «Фруктовый сад» состоит в том, что педагогам было предложено на яблочках (из бумаги) написать свои ожидания, а на лимонах – свои опасения от предстоящего мероприятия и наклеить их на символические деревья, подписанные «яблоня» и «лимонное дерево». Методисты установили, что ожидания дались педагогам значительно легче. А вот сформулировать свои опасения педагогам было сложнее, потому что полученные знания они не могут применить в своей практике. Несмотря на выявленные трудности, все участники отмечают положительные эффекты использования данных АМО, так как создается положительная мотивация педагогов на работу и заинтересованность педагогов в результате.

В конце мероприятия проводится рефлексия деятельности участников с помощью АМО «Солнышко и дождик», цель которого – дать оценку мероприятию, представленному материалу, форме подачи материала: педагогам было предложено на лучиках написать свои положительные впечатления, а на капельках дождя – свои рекомендации и замечания.

В течение нескольких лет в МАДОУ «Рябинка» работает «Школа профессионального успеха». Целью ее является помощь педагогам в деятельностном, технологическом аспекте профессии. Целью «Школы профессионального успеха» стало совершенствование практического мастерства педагогов. На занятия приглашаются коллеги, стаж работы которых менее 15 лет, а также все желающие. «Школа профессионального успеха» в настоящее время включает занятия для разных категорий воспитателей.

Для того чтобы составить план работы «Школы успеха», в конце учебного года проводится анкетирование с целью определения запросов педагогов, также выделяются проблемы и трудности в работе и уже с учётом полученных сведений формируется тематика занятий в Школе. На занятиях «Школы успеха» педагоги не только знакомятся с теоретическими материалами, но и делятся опытом, активно дискутируют по различным вопросам.

А дискуссия в настоящее время является одной из важнейших активных форм образовательной деятельности, стимулирующей инициативность педагогов, развитие рефлексивного мышления. Дискуссия – это равноправное обсуждение коллегами проблем самого различного характера. Она возникает, когда перед людьми стоит вопрос, на который нет единого ответа. В ходе ее педагоги формулируют новый, более удовлетворяющий все стороны ответ на стоящий вопрос. Результатом ее может быть общее соглашение, лучшее понимание, новый взгляд на проблему, совместное решение.

В 2016-2017 учебном году педагоги обсуждали вопросы:

– Могут ли быть созданы в ДОО партнёрские отношения между детским садом и родителями? При каких условиях это возможно?

– Насколько родитель может объективно оценить работу ДОО?

Актуальными в МАДОУ №52 остаются традиционные формы методической работы, которые обеспечивают непрерывный процесс совершенствования педагогического мастерства каждого педагога и доказавшие на практике свою результативность. Одной из распространенных таких активных форм методической работы является консультация.

Наиболее эффективными являются индивидуальные консультации, либо консультации для малых групп (2-3 человека), так как они позволяют оказать конкретную адресную помощь педагогам по интересующим их вопросам теории и педагогической практики. В настоящее время самым

востребованным в ДООУ является консультирование по ведению личных сайтов педагогов.

Участие в сетевых семинарах – новая, современная активная форма самообразования. Участие в профессиональных сетевых объединениях позволяет педагогам, живущим в разных уголках страны и за рубежом, общаться друг с другом, решать профессиональные вопросы и повышать свой профессиональный уровень.

Наши педагоги приняли участие в сетевых семинарах «Вариативные организационные формы образовательной деятельности в рамках ФГОС дошкольного образования» (ноябрь 2017г.) и «Система работы ДОО по развитию детской одарённости в условиях реализации ФГОС ДО» (январь 2018 г.), которые были проведены на портале «Сетевое образование. Сетевая экспертиза в образовании. Учебники» (<http://net-edu.ru>).

Умение транслировать свой профессиональный опыт является обязательным для современного работника любой сферы деятельности. Для педагога – это не только обязательное качество, свидетельствующее о его профессиональной компетентности и соответствии занимаемой должности, но и инструмент саморазвития.

Обобщение и трансляцию передового педагогического опыта (публикации методических разработок, участие в конкурсах) проводим на разных уровнях:

- на уровне образовательного учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на областном уровне.

Пройдя через разные формы методической работы, организованной с использованием активных методов обучения, педагоги повышают профессиональный уровень. Использование активных форм работы побуждает воспитателей к потребности узнавать что-то новое, выработать собственный стиль повседневной педагогической деятельности, помогает не только по-новому организовать работу с детьми, но и при организации

взаимодействия с родителями. Таким образом, сочетание инновационных и традиционных форм методической работы позволяет повышать уровень профессионально-педагогической культуры воспитателей по всем ее компонентам.

Также следует отметить, что именно инновационные подходы к управлению методической работой способствуют формированию у воспитателей интереса к современным технологиям, выработке у них устойчивого педагогического мышления, повышают уровень качества организации воспитательного процесса и сплачивают коллектив педагогов. У педагогов значительно повышается мотивация к повышению квалификации, трансляции своего педагогического опыта на различных уровнях (муниципальном, региональном, всероссийском), участию в конкурсах различных уровней.

Эффективной формой повышения профессиональной компетенции педагогов является работа творческой группы.

Творческая группа педагогов – добровольное профессиональное объединение педагогов, заинтересованных во взаимном творчестве по изучению, разработке, обобщению материалов по заявленной тематике с целью поиска оптимальных путей развития изучаемой темы для непосредственной работы с детьми. Формы работы творческой группы разнообразны: коллективно-творческая деятельность, практическая работа по разработке и внедрению педагогических и исследовательских проектов. Задача творческой группы – побудить педагогов почувствовать, что они не просто воспитатели, но и исследователи.

Для развития аксиологического и технологического компонента необходимо теоретическое освоение материала по педагогической технологии и апробация педагогической технологии в деятельности ДОУ. Для решения поставленных задач, мы считаем, наиболее продуктивной формой работы будут семинарские занятия. Все семинары в МАДОУ №52 проходят в 3 этапа.

На 1 этапе – теоретическом – обсуждается актуальность проблемы, разбираются понятия и взаимосвязь наглядных, словесных и практических методов и приёмов по теме семинара.

2 этап – практический – проводится взаимное посещение (открытые показы) занятий, режимных моментов. Такой метод позволяет педагогам увидеть новые подходы к работе с детьми, перенять передовой опыт коллег, применить его в своей деятельности. Кроме того, использование опыта коллег мотивирует воспитателя на проявление инициативы, творчества, способствует совершенствованию собственного профессионального мастерства.

На 3, заключительном (аналитическом) этапе, педагоги подводят итоги изучения проблемы. В процессе работы над проблемой воспитатели оценивают качество проведённых занятий по таким показателям, как:

- соответствие уровню возрастных и индивидуальных возможностей детей;
- формы организации детей;
- наличие связи с жизнедеятельностью детей;
- новизна, привлекательность;
- теоретическое обоснование практической деятельности.

Понимая, что каждый человек хочет, чтобы его работу заметили и по достоинству оценили, в ДОУ предлагаются различные номинации: «Любознательность и живой интерес к профессии», «Дебют», «Профессионал», «Креативность и полёт фантазии», «Профессиональная открытость», «Родители – наши единомышленники», «Творческий подход», «Ответственность», «Стремление к саморазвитию».

Такой методический прием повышает самооценку педагогов, вызывает желание работать творчески, искать необычные формы проведения занятий.

Очень интересна организация работы семинаров-практикумов в ДОУ. Подготовка к семинарам и участие в них направлены на:

- систематизацию и совершенствование педагогических знаний;

- развитие умений получения теоретической информации;
- формирование культуры коммуникации с коллегами (доклады и содоклады участников);
- умения осуществлять действия (выполнение на семинаре различных практических заданий) по заданной теме и проблеме;
- совершенствовать педагогический анализ;
- распространение педагогического опыта.

Содержание работы по повышению квалификации педагогов в ДОУ отражается в специальном семинаре на тему: «Технология педагогической деятельности».

Целью семинара является - повышение профессионального мастерства педагогов в ДОУ. План мероприятий предоставлен в таблице 7.

Таблица 7

План семинарских занятий

№	Тема семинарского занятия	Цель	Сроки
1.	Особенности решения педагогических задач, алгоритм действий педагога при организации НОД.	Сформировать у педагогов умение анализировать собственную педагогическую деятельность, в частности конкретные педагогические ситуации, а также педагогические задачи.	Сентябрь 2017 г.
2.	Анализ педагогической ситуации, постановка педагогической задачи на основе изучения ситуации	Формирование у педагогов умения анализировать педагогические ситуации, перестраивать собственную педагогическую	Ноябрь 2017 г

		деятельность с учётом изменения внешних и внутренних условий.	.
3.	Психологические особенности детей дошкольного возраста.	Повышение компетентности педагогов по проблеме психологических особенностей детей дошкольного возраста; особенности общения дошкольников с окружающими.	Февраль 2018 г.
4.	Индивидуально-дифференцированный подход в организации педагогической деятельности.	Повышение компетентности педагогов по проблеме индивидуально-дифференцированного подхода.	Март 2018 г.
5.	Организаторские способности педагога при подготовке праздников.	Формирование у педагогов умения активизировать детей в различных видах деятельности	Апрель 2018 г.

Таким образом, в данной главе нами были рассмотрены функции и основные направления методической работы, а также современные формы методической работы, в зависимости от ее целей и содержания. Мы установили, что активные формы методической работы позволяют развивать

уровень профессионально-педагогической культуры педагогов по всем ее компонентам.

2.3. Сравнительный анализ результатов исследования

В конце года мы провели повторную диагностику двух компонентов профессионально-педагогической культуры воспитателей и получили следующие результаты (таблица 8). Высокий уровень развития аксиологического и технологического компонентов профессионально - педагогической культуры фиксируется у 4 человек, средний уровень - у 8 человек, низкий уровень - 0 человек. Педагоги оценивали себя высокими баллами по ряду показателей по двум компонентам. При личной беседе педагоги сами говорили, что стали лучше контролировать и понимать сложные педагогические ситуации. В результате чего им легче стало работать.

В соответствии с результатами констатирующего эксперимента, нами была рассмотрена система методической работы - семинарские занятия (Приложение 5) - с целью повышения педагогического мастерства педагогов. Обучающие семинары, проведенные в детском саду в течение учебного года, стали продуктивной формой повышения квалификации педагогов, так как на них основное внимание уделяется повышению теоретической подготовке воспитателей. Система семинарских занятий напрямую направлена на развитие уровня аксиологического (когнитивного) компонента профессионально-педагогической культуры воспитателей. Педагогам заранее предлагаются задания, которые позволяют каждому развивать педагогические способности, педагогическое мышление, коммуникабельность. Отбор содержания осуществлялся на основе выявленных проблем затруднений педагогов.

Повышение профессиональной компетентности педагогов через систему методических мероприятий основывается на системном подходе,

которая базируется на системном анализе. Это способствует выявлению основных противоречий в работе, определению главной цели и задач дальнейшей деятельности, что позволило руководителям МАДОУ №52 выработать план действий, реализующемся при целенаправленном руководстве и контроле деятельности педагогов.

Нами установлена зависимость усвоения материала от методов и форм его сообщения. При слушании лекции слушатели усваивают лишь пятую часть информации, при использовании наглядного материала, технических средств, при проведении дискуссий – более половины, а при разработке конкретных ситуаций, в деловых играх – почти всю. Практические действия, проводимые воспитателями в деловых играх, воспринимаются ими гораздо эффективнее, нежели теоретическое сообщение руководителя или методиста.

В качестве одной из важнейших составляющих профессиональной компетентности является способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, а также использовать их в практической деятельности, что и является главным показателем аксиологического и технологического компонентов. Результаты контрольного эксперимента по диагностике аксиологического и технологического компонентов представлены нами в таблице 8.

Таблица 8

Результаты диагностики компонентов уровня развития профессионально-педагогической культуры
(данные, полученные на основе самооценки педагогов)

Педагог	Аксиологический компонент	Технологический компонент	Вывод по уровню профессионально-педагогической культуры

Продолжение таблицы 8

Акуличева Елена Николаевна	В	В	высокий
Веретенникова Татьяна Тимофеевна	С	В	средний
Голубцова Екатерина Кузьминична	С	С	средний
Данькина Наталья Вячеславовна	С	С	средний
Зайцева Нина Николаевна	С	С	средний
Клочко Тамара Петровна	В	В	высокий
Куимова Катерина Игоревна	С	В	средний
Надыршина Елена Борисовна	В	С	средний
Ошуркова Юлия Юрьевна	С	С	средний
Панкратова Ольга Валерьевна	В	В	высокий
Погадаева Наталья Ивановна	В	В	высокий
Растягаева Анна Федоровна	С	С	средний

Следует обратить внимание на необходимость мотивировать педагогов в рамках методической работы на процесс самообразования. Основными критериями самообразования педагогов являются:

- эффективность профессиональной педагогической деятельности (рост качества образовательного процесса, воспитанности дошкольников);
- творческий рост самого педагога;
- внедрение новых педагогических технологий в образовательный процесс.

Итогом внедрения в практическую деятельность МАДОУ №52 системы методической работы по повышению квалификации педагогов стали следующие результаты, представленные в таблице 9, 10, 11, 12, 13.

Таблица 9

Сформированность педагогических способностей
(результаты контрольного эксперимента)

Уровни	Аналитические умения		Проектировочные умения		Организаторские умения		Коммуникативные умения	
	Кол-во педагогов	%	Кол-во педагогов	%	Кол-во педагогов	%	Кол-во педагогов	%
достаточный	4	33	4	33	4	33	4	33
допустимый	8	67	8	67	8	67	8	67
критический	0	0	0	0	0	0	0	0
низкий	0	0	0	0	0	0	0	0

Таблица 10

Сформированность аналитических умений у педагогов в начале и конце
исследования

Уровни	Результаты констатирующего эксперимента%	Результаты контрольного
Достаточный	33	33
Допустимый	56	67
Критический	11	0
Низкий	0	0

Таблица 11

Результаты сравнения уровней сформированности проектировочных умений
у педагогов в начале и конце исследования

Уровни	Результаты констатирующего эксперимента %	Результаты контрольного эксперимента %
Достаточный	33	33
Допустимый	50	67
Критический	17	6
Низкий	0	0

Таблица 12

Результаты сравнения уровней сформированности организаторских умений у
педагогов в начале и конце исследования

Уровни	Результаты констатирующего эксперимента %	Результаты контрольного эксперимента %
Достаточный	38	33

Допустимый	56	67
Критический	6	0
Низкий	0	0

Таблица 13

Результаты сравнения уровней сформированности коммуникативных умений у педагогов в начале и конце исследования.

Уровни	Результаты констатирующего эксперимента	Результаты контрольного эксперимента
Достаточный	44	33
Допустимый	56	67
Критический	0	0
Низкий	0	0

На основании заполненных педагогами анкет и собственных наблюдений, нами были сделаны следующие выводы:

1. Экспериментальная работа стала практическим преломлением сформулированных нами теоретических положений, рассмотренных нами в 1 главе.

2. Оценивая аналитические умения педагогов, следует отметить, что проведенная система методической работы МАДОУ №52 способствовала формированию умений анализировать конкретные педагогические ситуации, мотивы действий воспитанников, что способствовало повышению эффективности педагогического воздействия в конкретной ситуации. Формирование аналитических умений способствовало построению собственной деятельности педагогов с учетом анализа результатов предыдущей работы. У педагогов наметилась тенденция оценивать причины

возникновения тех или иных педагогических явлений.

3. Анализ уровня конструктивных умений у педагогов позволил сделать следующий вывод. Проведенная методическая работы позволила констатировать факт более продуктивного взаимодействия педагогов с детьми, что проявлялось в уменьшении количества конфликтов между участниками взаимодействия. Отмечено повышение компетентности у большинства педагогов в вопросах возрастных особенностей детей дошкольного возраста, педагогами чаще стал использоваться индивидуальный подход к детям в процессе организации учебно-воспитательной деятельности.

4. На основании проведенного контрольного эксперимента было выявлено более конструктивное построение педагогами собственной деятельности в процессе осуществления воспитательно-образовательного процесса.

5. Все педагоги, по результату методической работы, начали более продуктивно ставить образовательные цели, однако не всегда цели были сформулированы на основе результата предыдущей деятельности, хотя можно констатировать положительные сдвиги в этом направлении.

Таким образом, проведение контрольного эксперимента позволило определить качественные изменения в профессионально-педагогической культуре педагогов в МАДОУ № 52. Также следует сделать вывод о развитии таких умений, как: аналитические, проектировочные, коммуникативные, прогностические, организационные, а следовательно, вырос уровень развития всех компонентов профессионально-педагогической культуры.

Выводы по второй главе:

В результате выполненного экспериментального исследования проблемы развития профессионально-педагогической культуры воспитателей через систему методической работы в ДОУ были решены следующие задачи:

1. Изучен уровень профессионально-педагогической культуры педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

2. Выделены критерии оценивания профессионально-педагогической культуры по основным двум компонентам

3. Разработана система методической работы по совершенствованию профессионально-педагогической культуры педагогов в ДОУ.

4. Экспериментально апробирована система методической работы по повышению профессиональных компетенций педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

5. Проанализированы полученные результаты.

Содержание и реализация обозначенных задач обусловили выбор методов исследования, способных обеспечить научно-практическую эффективность и достоверность экспериментальной работы. Нами были использованы: наблюдение за организацией педагогической деятельности в ДОУ, на основании которого производился анализ; анкетирование; метод экспертной оценки; метод математической статистики при сопоставлении результатов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Модернизация содержания образования дошкольного образования в соответствии с требованиями ФГОС дошкольного образования требует соответствующего уровня профессионально-педагогической культуры педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Исследования по проблемам повышения профессионально-педагогической культуры воспитателей актуальны в связи с необходимостью разрешения противоречия между требованиями, выдвигаемыми к развитию дошкольного образования и недостаточным уровнем профессионально-педагогической культуры педагогов.

Анализ теоретических положений и методических рекомендаций ряда ученых: Ю.К. Бабанский, М.М. Поташник, С.Г. Молчанов, - позволил нам в исследовании обосновать необходимость развития профессионально-педагогической культуры воспитателя ДООУ через систему методической работы.

Анализ теоретических работ, связанных с оцениванием уровня профессионально-педагогической культуры, позволили нам в исследовании уточнить критерии оценивания структурных компонентов профессионально-педагогической культуры и определить содержание самого понятия «профессионально-педагогическая культура воспитателя ДООУ». С этой целью в исследовании нами подобраны критерии и показатели, которые использованы при проведении первичной и вторичной диагностики уровня профессионально-педагогической культуры воспитателей МАДОУ № 52 по двум компонентам – аксиологическому и технологическому.

В качестве критериев по этим компонентам выступают:

- осознание ценности профессиональной деятельности;
- осознание необходимости профессионального самосовершенствования;

- знание теоретико-методологических принципов изучения педагогических явлений;
- знание основ дошкольной педагогики и возрастной психологии;
- знание образовательных технологий;
- умение применять инновационные формы обучения;
- владение дидактическими приемами и средствами;
- способность активизировать познавательную деятельность детей дошкольного возраста;
- осознание необходимости развития личностно-профессиональных качеств воспитателя;
- творческая активность воспитателя ДОУ

Результаты, полученные в ходе диагностики, позволили нам обосновать организационно-содержательные условия по развитию профессионально-педагогической культуры воспитателей через оптимальную систему методической работы в МАДОУ.

Модель методической работы в ДОУ определяется следующими характеристиками:

- строится на основе изучения и учета потребностей воспитателей ДОУ;
- опирается на личностный и передовой педагогический опыт воспитателей ДОО города и области;
- сочетает коллективные и индивидуальные формы работы в соответствии с выявленными затруднениями педагогов;
- стимулирует профессионально-педагогическую активность воспитателей, так как применяются активные формы и методы повышения квалификации;
- включает диагностический инструментарий для проведения аналитико-оценочных процедур.

Эффективность системы методической работы, сложившейся в МАДОУ №52, подтверждается результатами вторичной диагностики уровня

профессионально-педагогической культуры воспитателей ДОУ, полученными в конце учебного года.

Мониторинг эффективности методической работы показал, что наблюдается рост профессиональной культуры и отдельных ее компонентов почти у всех воспитателей, вовлеченных в методическую работу. Наблюдается развитие отдельных профессионально важных качеств. Значительно возросли показатели по таким параметрам, как потребность в самообразовании, коммуникативные способности.

Таким образом, результаты проведенной диагностики уровня профессионально-педагогической культуры воспитателей в МАДОУ №52 показали, что разработанная система методической работы и используемые эффективные формы положительно влияет на развитие профессионально-педагогической культуры воспитателей ДОУ по всем выделенным компонентам.

Итак, для достижения поставленной цели нами были решены следующие задачи:

- изучена научно-педагогическая и методическая литература по теме исследования;
- подобран диагностический материал для определения уровня сформированности компонентов профессионально-педагогической культуры воспитателя, проведена диагностика и проанализированы полученные результаты;
- подобрано содержание и спланированы разнообразные формы методической работы с педагогами, направленные на повышение уровня профессионально-педагогической культуры педагогов ДОУ №52;
- проведена повторная диагностика уровня профессионально-педагогической культуры педагогов ДОУ № 52 и выявлена динамика после проведенной с педагогами работы.

Общий вывод проведенного исследования:

Среди исследуемой группы педагогов преобладает средний уровень профессионально-педагогической культуры как, по мнению самих педагогов так и, по мнению методиста (57, 3% по самооценке педагогов и 50% по оценке методиста).

Среди педагогов предельную значительность в профессиональной деятельности имеют два компонента: аксиологический и технологический, - которые выражаются в способности решать воспитательные, образовательные и развивающие задачи в учебно-воспитательном процессе в комплексе, владение методикой преподавания, многогранными знаниями.

Работа с педагогами по повышению профессиональной компетентности при организации воспитания детей позволяет полностью обеспечить целостность воспитательно-образовательного процесса и гарантирует разностороннее и полноценное развитие ребенка, формируя у него такие качества как инициативность и самостоятельность.

Перспективы нашего исследования мы видим в решении вопросов модификации разработанной нами системы методической работы для развития профессионально-педагогической культуры воспитателей ДОУ.

СПРАВКА

**О результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований**

**Проверка выполнена в системе
Антиплагиат.ВУЗ**

Автор работы	Куликовских Анна Андреевна
Факультет, кафедра, номер группы	Институт педагогики и психологии детства Кафедра педагогики и психологии детства БУ-46з НТ
Название работы	Методическая работа в дошкольной образовательной организации как условие развития профессионально- педагогической культуры педагогов
Процент оригинальности	69.26%

Дата 31.05.2018 г.

Ответственный в
подразделении

Дылдина Д.В.
(подпись)

Дылдина Д.В.
(ФИО)

НОРМОКОНТРОЛЬ

Результаты проверки

пройден

Дата 31.05.18г.

Дылдина Д.В.
(подпись)

Дылдина Д.В.

Проверка выполнена с использованием: Модуль поиска ЭБС "БиблиоРоссика"; Модуль поиска ЭБС "BOOK.ru"; Коллекция РГБ; Цитирование; Модуль поиска ЭБС "Университетская библиотека онлайн"; Модуль поиска ЭБС "Айбукс"; Модуль поиска Интерне; Модуль поиска ЭБС "Лань"; Модуль поиска "УГПУ"; Кольцо вузов

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства

ОТЗЫВ

руководителя выпускной квалификационной работы
Тема ВКР «Методическая работа в дошкольной образовательной организации как
условие развития профессионально-педагогической культуры педагогов»
студента Куликовских Анны Андреевны,
обучающегося по ОПОП 44.03.01 – Педагогическое образование (профиль
«Управление дошкольным образованием») заочной формы обучения.

Характеристика личности студента.

Студент при подготовке выпускной квалификационной работы проявил большую, готовность работы проявил готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области образования; анализировать, устанавливать приоритеты и подбирать методы решения поставленных задач.

В процессе написания ВКР студент проявил такие личностные качества, как настойчивость, ответственность, исполнительность.

Умение организовать свой труд.

Студент проявил умение оптимально планировать выполнение курсовых и выпускной работ. При написании ВКР студент соблюдал график написания ВКР, обоснованно использовал в профессиональной деятельности методы научного исследования, консультировался с руководителем, учитывал высказанные рекомендации. Показал достаточно высокий уровень прилежания.

Содержание ВКР систематизировано, выводы, отражающие основные положения параграфа, глав ВКР, логика подачи материала соответствует теме работы, заключение отражает решение поставленных во введении задач.

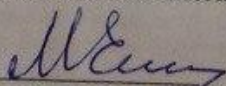
Автор продемонстрировал умения умение делать самостоятельные обоснованные и достоверные выводы из проделанной работы, уметь пользоваться научной литературой профессиональной направленности, соответствующей профессиональной направленности.

ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа студента Куликовских Анны Андреевны «Методическая работа в дошкольной образовательной организации как условие развития профессионально-педагогической культуры педагогов» соответствует требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника УрГПИУ, и рекомендуется к защите.

Ф.И.О. руководителя ВКР:
Емельянова М.Н.,
кандидат пед. наук, доцент
кафедры педагогики и психологии детства

Подпись



Дата

12.05.18г.