

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
( Н И У « Б е л Г У » )

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНТИТУТ  
ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО И СПЕЦИАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
КАФЕДРА ДОШКОЛЬНОГО И СПЕЦИАЛЬНОГО  
(ДЕФЕКТОЛОГИЧЕСКОГО) ОБРАЗОВАНИЯ

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ  
ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выпускная квалификационная работа  
обучающегося по направлению подготовки  
44.04.01 Педагогическое образование,  
магистерская программа Управление дошкольным образованием  
заочной формы обучения, группы 02021661  
Севериновой Людмилы Владимировны

Научный руководитель  
к. п.н., доцент  
Шинкарева Л.В.

Рецензент  
Заслуженный учитель РФ,  
отличник народного просвещения РФ,  
заведующий МАДОУ д/с №69 «Центр  
развития ребенка «Сказка» г. Белгорода  
Кокунько Л.Я.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
<b>ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ</b>	<b>11</b>
1.1 Основные подходы к исследованию проблемы развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации .....	11
1.2 Профессионально-педагогическая культура педагога дошкольной образовательной организации: сущность, структура, критерии и уровни развития .....	17
1.3 Педагогические условия развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации .....	34
<b>ГЛАВА II. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ</b>	<b>44</b>
2.1 Уровень развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации .....	44
2.2 Апробация педагогических условий развития профессионально- педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации. ....	60
2.3 Анализ результатов экспериментальной работы по развитию профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации. ....	73
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	91
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	95
ПРИЛОЖЕНИЕ .....	99

## ВВЕДЕНИЕ

Современные требования к системе дошкольного образования обуславливают изменения в профессиональной деятельности педагога дошкольной образовательной организации. Обеспечение вариативности в организации образовательного процесса; учет потребностей, интересов и желаний детей; выстраивание взаимодействия с семьями воспитанников с целью освоения дошкольниками основной образовательной программы детского сада и их успешной социализации становятся необходимой частью работы педагога.

Введенный с 1.01.2017 года профессиональный стандарт педагога, характеризует его, как ключевую фигуру реформирования образования. Характеристиками деятельности профессионала-педагога, в соответствии со Стандартом, являются: «готовность к переменам, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений». Стандарт призван содействовать вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования, обеспечить координированный рост свободы выбора и ответственности педагога за результаты своего труда и мотивировать педагога на развитие его профессионально-педагогической культуры. В связи с этим одним из направлений развития дошкольной педагогической науки и практики является проблема развития профессионально-педагогической культуры педагога в условиях дошкольной образовательной организации (далее ДОО).

К сожалению, имеющиеся современные научно-педагогические исследования и передовой педагогический опыт приводят лишь к частичным усовершенствованиям отдельных сторон профессионально-педагогической культуры педагогов ДОО, а в своей принципиальной основе она остается неизменной. Объясняется это, на наш взгляд, недостаточным осознанием и теоретической неразработанностью самой сути профессионально-педагогической культуры педагога ДОО, как фактора формирования

личности специалиста; отсутствием апробированной модели развития профессионально-педагогической культуры воспитателя ДОО, а также недооценки влияния высокого уровня развития профессионально-педагогической культуры педагога на весь образовательный процесс в ДОО.

В педагогической науке вопросы развития профессионально-педагогической культуры педагогов ДОО рассматривались в разных аспектах.

Общие вопросы развития профессионально-педагогической культуры педагога нашли отражение в исследованиях А.В. Барабанщикова, И.В. Гребенщикова, И.Т. Гусева, С.В. Захарова, И.Ф. Исаева, Г.Н. Левашовой, Ю.М. Рябова, В.А. Сластенина и др.

В работах С.И. Архангельского, А.В. Барабанщикова, И.Ф. Исаева, Н.В. Кузьминой, Н.Н. Тарасевич, Г.И. Хозяинова и др. раскрывается вопрос об основных компонентах профессионально-педагогической культуры педагога и уровнях её развития.

О необходимости повышения профессионально - педагогической культуры педагога ДОО указывается в работах Т.И. Бабаевой, Т.А. Липаевой, В.А. Толочек, С.Д. Якушевой и др.

В исследованиях Т.А. Липаевой, А.П. Самородовой, В.А. Толочек и др. раскрываются основные компоненты модели развития профессионально - педагогической культуры педагога ДОО.

Традиционные формы работы по развитию профессионально - педагогической культуры педагогов в условиях дошкольной образовательной организации широко представлены в работах С.П. Барановой, Л.Р. Болотиной, С.А. Козловой, Т.А. Куликовой, Л.Н. Галигузовой, Т.С. Комаровой и др.

В трудах Н.А. Виноградовой, Н.В. Микляевой, Ю.В. Микляевой, С.Д. Якушевой и др. описаны современные формы работы по развитию профессионально - педагогической культуры педагогов детского сада, среди них и формы методической работы.

Таким образом, в ходе анализа литературы определяется противоречие, между потребностью общества в педагогах дошкольных образовательных организаций с высоким уровнем профессионально-педагогической культуры и недостаточной теоретической, технологической разработанностью данной проблемы в педагогической науке.

Исходя из выявленного противоречия, вытекает **проблема исследования**: каковы педагогические условия развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.

Решение данной проблемы составили цель нашего исследования.

**Цель исследования** – теоретически обосновать и апробировать педагогические условия развития профессионально – педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.

**Объект исследования** - процесс развития профессионально – педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.

**Предмет исследования** - педагогические условия, обеспечивающие развитие профессионально – педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.

**Задачи исследования:**

1. Уточнить сущность, структуру, критерии и уровни развития, понятие «профессионально – педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации».
2. Выявить и обосновать педагогические условия развития профессионально – педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.
3. Провести опытно-экспериментальную работу по развитию профессионально – педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.

**Гипотеза исследования.** Развитие профессионально – педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации педагога дошкольной образовательной организации будет эффективным если:

– раскрыта структура сущность, критерии и уровни развития профессионально педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации

– выявлены педагогические условия развития профессионально – педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации:

- разработана модель развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации;

- определена индивидуальная траектория профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации;

- использованы современные формы, методы и средства развития профессионально – педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации;

- обеспечена мотивация у педагогов потребности к самообразованию.

**Методологическая основа исследования** базируется на теоретических положениях: системного подхода (А.Н. Аверьянов, С.И. Архангельский, Ю.К. Кабанский, В.П. Беспалько, И.Я. Лернер, Э.Г. Юдин и др.); культурологического (Э.А. Баллер, В.С. Библер, Е.В. Бондаревская, Г.И. Гайсина, П.С. Гуревич, И.Ф. Исаев, М.С. Каган и др.); синергетического (В.А. Авершинова, С.П. Капица, Е.Н. Князева, А.К. Лоскутова, С.Д. Якушевой и др.); аксиологического (Е.В. Бондаревская, В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев и др.); компетентностного (В.А. Бодров, Ю.В. Варданын, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.К. Маркова, Л.М. Митина, А.В. Хуторской и др.); деятельностного (Л.С. Выготский, С. Рубинштейн, Н.В. Винокуров, О.В. Мазуренко и др.) подходов.

**Теоретическая основа исследования** сложилась из идей и положений: теории профессионального образования (Е.П. Белозерцев, Н.И. Вьюнов, А.Г. Пашков, Л.С. Подымова, В.А. Сластенин и др.); теории профессионального воспитания (В.В. Анциферов, Л.Т. Бородавко, Н.Ф. Гейжан, А.В. Репринцев, А.Н. Ходусов и др.); теории формирования личности и профессиональной культуры педагога в системе непрерывного педагогического образования (А.К. Маркова, Л.М. Митина, А.В. Мудрик, В.А. Сластенин, Е.Н. Шиянов, А.И. Щербаков и др.); теории профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации (Т.И. Бабаевой, Т.А. Липаевой, В.А. Толочек, С.Д. Якушевой и др.)

**Научная новизна и теоретическая значимость исследования** заключается в том, что:

– конкретизирована сущность и структура профессионально - педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации, включающая следующие компоненты: аксиологический, технологический и личностно- творческий;

– определены критерии и уровни развития профессионально педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации;

– выявлены педагогические условия развития профессионально – педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.

**Практическая значимость исследования** состоит в определении и апробации педагогических условий развития профессионально - педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации. Результаты исследования могут быть использованы в процессе подготовки будущих воспитателей, в системе переподготовки и повышения квалификации педагогов ДОО, в системе дошкольного образования (на педагогических советах, семинарах и др.).

**Методы исследования:** теоретические: анализ научной философской, психологической и педагогической литературы по проблеме исследования; эмпирические: педагогический эксперимент (констатирующий, формирующий, контрольный), педагогическое наблюдение, анализ документации ДОО; качественный и количественный анализ полученных результатов.

**База исследования:** муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №1» общеразвивающего вида Ракитянского района Белгородской области.

Исследование проводилось в **три этапа:**

На первом этапе (сентябрь-ноябрь 2016г.) осуществлялся теоретический анализ научной литературы по исследуемой проблеме, определялись цели, задачи, выстраивался план диссертации; определялась структура и выбор способов развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.

На втором этапе (2016-2017 гг.) был проведен констатирующий эксперимент, осуществлялось обобщение и обработка его результатов, проводилась корректировка критериев и уровней развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации, разрабатывалась модель развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации, определялась индивидуальная траектория профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации, проводился формирующий этап эксперимента, на котором использовались активные методы развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации и обеспечивалась мотивация у педагогов потребности к самообразованию.

На третьем этапе (2017-2018 гг.) анализировались, обобщались и систематизировались результаты формирующего эксперимента; осуществлялось теоретическое осмысление и обобщение теоретических

выводов по проблеме исследования; оформлялись результаты проведенного исследования.

**Апробация исследования.** Результаты исследования докладывались и обсуждались на студенческих научных конференциях на кафедре дошкольного и специального (дефектологического) образования педагогического института НИУ «БелГУ».

Апробация и внедрение результатов исследования обсуждалась на международных, региональных и районных конференциях:

1. XII Международная научно-практическая конференция: «Современное образование: «Актуальные вопросы, достижения и инновации». ( г. Пенза 20.12.2017 года).

2. Региональная заочная научно-практическая конференция по теме: «Реализация ФГОС общего образования как механизм инновационного развития образовательной организации». ( г. Белгород 14.12.2018 года).

3. Районная августовская конференции по теме: «Организация работы по развитию профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации». ( п. Ракитное 21.08.2018 год).

Основные положения, результаты исследования нашли отражение в публикациях:

1. «Организация методической работы в дошкольной образовательной организации по развитию профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации». Сборник статей XII Международной научно – практической конференции. / Под общ, ред. Г.Ю. Гуляева-Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2017. - С. 202-207.

2. 2.«Различные подходы к разработке модели развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации». Статья в журнале: «Наука и образование: новое время»/ «Экспертно-методический центр» г. Чебоксары, 2018. - С.729-734.

**Структура диссертации** состоит из введения, двух глав, заключения,

списка, использованной литературы и приложений. Текст диссертации изложен на 119 страницах компьютерного текста и содержит 25 таблиц и 13 рисунков. В приложениях содержатся диагностические и программно-методические материалы по теме исследования.

# **ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

## **1.1 Основные подходы к исследованию проблемы развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации**

Вопросами изучения проблемы развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации в различных аспектах занимались такие ученые как А.Н. Аверьянов, С.И. Архангельский, Е.В. Бондаревская и др. В исследованиях ученых проблема развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации рассматривается с позиции различных методологических подходов. А именно: системный, синергетический, аксиологический, культурологический, деятельностный, компетентностный.

Системный подход в философском словаре означает методологическое направление в науке, основная задача которого состоит в разработке методов исследования и конструирования сложноорганизованных объектов - систем разных типов и классов [32].

Исходя из определения, видим, что системный подход требует рассмотрения исследуемого объекта в его целостности изучения и конструирования объекта как системы. Большой вклад в развитие системного подхода внесли А.Н. Аверьянов, С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.П. Беспалько, И.Я. Лернер, Э.Г. Юдин и др. [32].

М.С. Каган в теории системного подхода выделил исходные позиции:

– системы начинаются там, где множество элементов является упорядоченным, образуя целое, обладающее собственными свойствами;

– самым высоким типом системы является такой, которому присущи: сложная иерархическая организация; внутреннее и внешнее функционирование; саморегуляция на основе обратной связи; способность изменять свои состояния, сохраняя качественную определенность; историческая динамика, выражающаяся в процессе формирования, эволюции и гибели данной системы;

– методология системного исследования разрабатывается с учетом всех системных объектов, включая исторический аспект исследования [23].

Считаем, что системный подход к проблеме исследования заключается в том, что развитие профессионально - педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации включается в общую систему методической работы, являясь её частью и обладает всеми характеристиками системы, описанными в работах М.С. Кагана.

Синергетический подход - это методологическая ориентация в познавательной и практической деятельности предполагающая применение совокупности идей, понятий и методов в исследовании и управлении открытыми нелинейными самоорганизующимися системами [7].

В словаре заимствованных слов понятие синергетика означает совместное действие, сотрудничество [27, 650].

Синергетика – достаточно молодая отрасль науки, которая стала самостоятельным научным направлением лишь в 70-е годы XX века. Коснулись идеи синергетики и педагогической науки и практики, сформировав новые представления о механизмах функционирования и развития таких самоорганизующихся и саморазвивающихся систем как: личность ребенка и учителя; ученический коллектив и сообщество педагогов; учреждение образования и его окружающая среда. Основными понятиями синергетики являются: самоорганизация, открытость, нелинейность, неравновесность [42].

Изучению вопросов, связанных с синергетикой, посвящены работы В.А. Аршинова, С.П. Капицы, Е.Н. Князевой, А.К. Лоскутова, С.Д. Якушевой и др.

В работах С.Д. Якушевой раскрыты идея синергетического подхода применительно к педагогической проблеме развития профессионально-педагогической культуры педагога ДОО. Она пишет о том, что синергетический подход позволяет рассматривать каждый субъект педагогического процесса (дети, педагоги, родители) как саморазвивающиеся подсистемы, осуществляющие переход от развития к саморазвитию [48].

По нашему мнению, данный подход к педагогической деятельности педагога ДОО позволяет увидеть, что обогащение образовательного процесса диалоговыми приемами и методами педагогического взаимодействия, делает его более эффективным для развития воспитанников и профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.

Аксиологический подход свойственен в гуманистической педагогике, так как человек рассматривается в ней как высшая ценность общества и самоцель общественного развития В.А. Сластенин пишет: «Аксиологический подход - это системно-ценностный подход, позволяющий через современные приоритеты, основанные на традиционных и новых ценностях образования, подчеркнуть центральное положение человека в педагогической системе». [42]

В работах И.Ф. Исаева раскрыты основные идеи аксиологического (ценностного) подхода. И.Ф. Исаев пишет о том, что аксиологический подход позволяет определить совокупность приоритетных ценностей в образовании, воспитании и саморазвитии человека. К ценностям относятся только положительно значимые события и явления, связанные с социальным прогрессом [23].

Применительно к развитию дошкольников это ценности здоровья, культуры (коммуникативной, психосексуальной, этнической, правовой),

ценности познания, радости общения, игры, труда. Это непреходящие ценности при воспитании детей. Эти ценности являются не только содержанием образовательной деятельности с дошкольниками, но и направлениями развития профессионально-педагогической культуры педагогов.

С точки зрения культурологического подхода в педагогике под проблемами образования понимается овладение педагогом общей и профессионально-педагогической культурой, активное освоение педагогических теорий, ценностей, технологий. Овладевая общей и профессионально-педагогической культурой, педагог реализует в своей практике культуротворческие функции образования.

Педагогика по своей сути культуросообразна, так как отражает уровень культуры общества. В современной педагогической теории и практике очевиден отказ от упрощенного представления о культурологическом подходе. И.Ф. Исаев пишет, что культурологический подход в педагогике должен рассматриваться в контексте общефилософского понимания культуры. А педагогические факты и явления при таком подходе должны анализироваться с учетом социальных и культурных процессов в прошлом, настоящем и будущем. Он указывает, что культурологический подход к исследованию проблем педагогического образования - это совокупность теоретико-методологических положений и организационно-педагогических мер, направленных на создание условий по освоению и трансляции педагогических ценностей и технологий, обеспечивающих творческую самореализацию педагога [23].

Таким образом, считаем, что такой подход обусловлен тем, что в современных условиях важным для педагога дошкольной образовательной организации являются не только специальные знания, освоенные образовательные и воспитательные технологии, но и общая профессионально-педагогическая культура, которая обеспечивает личностное развитие педагога ДОО, выход за пределы их нормативной

деятельности, формирует способность включаться в процесс инновационной педагогической деятельности.

Деятельностный подход в самой общей форме означает организацию и управление целенаправленной деятельностью человека в общем контексте его жизнедеятельности – направленности интересов, жизненных планов, ценностных ориентаций, понимания смысла обучения и воспитания, личностного опыта [42].

Научные истоки разработки теории деятельности принадлежат классикам отечественной психологии - Л.С. Выготскому и С. Рубинштейну, которые ввели понятие «деятельность». С. Рубинштейн раскрывает сущность деятельностного подхода, который заключается в том, что субъект может проявить себя в своей деятельности, самоопределяется в ней. Он пишет: «В психическом облике личности выделяются различные сферы, или черты, характеризующие разные стороны личности; но при всем своем многообразии, различии и противоречивости основные свойства, взаимодействуя друг с другом в конкретной деятельности человека, и взаимопроникая друг в друга, смыкаются в единстве личности» [2].

В психологии под деятельностью человека определяется как особая важная форма активности, в результате реализации которой осуществляются преобразования материала, включенного в деятельность (внешние предметы, внутренняя реальность человека), преобразования самой деятельности и преобразования того, кто действует, то есть субъекта деятельности [39, 65].

Применительно к профессионально-педагогической культуре педагогов дошкольных образовательных организаций деятельностный подход заключается в том, что конечной целью их образования или самообразования является формирование способа действий, а знания становятся средством обучения действиям.

Использование современных активных методов и форм обучения позволяет более эффективно организовать процесс познавательной

деятельности и мотивировать педагогов активному освоению профессиональных знаний, навыков и умений.

Некоторые ученые кроме вышеперечисленных подходов к изучению проблемы развития профессионально-педагогической культуры педагогов ДОО выделяют: компетентностный и технологический подходы [винокур]. Но, по мнению Н.В. Винокуровой и О.В. Мазуренко, эти подходы более характерны для развития профессионально-педагогической культуры молодых педагогов [13].

Компетентностный подход (Ю. К. Бабанский, В. А. Болотов, Ю. В. Варданян, И. А. Зимняя, И. Я. Лернер, А. В. Хуторской и др.) заключается в том, что приобретение профессиональных умений и навыков, особенно у молодых педагогов, базируется на опыте практической деятельности, в том числе через открытый просмотр, педчтения, презентации и др. Считаем, что такая работа позволит не только поддерживать профессиональную компетентность педагогов, но и будет способствовать формированию их личностных качеств развитию профессионально - педагогической культуры в целом.

Таким образом, анализ педагогической литературы, научных исследований показал, что проблема развития профессионально-педагогической культуры педагога ДОО исследовалась с позиций различных подходов: системного, синергетического, аксиологического, культурологического, деятельностного, компетентностного.

*Этот анализ позволяет сделать нам следующие выводы:*

Так, в рамках системного подхода профессионально-педагогическая культура педагога ДОО определяется как сложная система образования, представленная совокупностью структурных единиц.

Аксиологический подход позволяет определить совокупность приоритетных ценностей в образовании, воспитании и саморазвитии человека.

Использование синергетического подхода, позволяет рассматривать каждый субъект педагогического процесса (дети, педагоги, родители) как саморазвивающиеся подсистемы, осуществляющие переход от развития к саморазвитию.

Культурологический подход к теме исследования характеризуется тем, что в современных условиях важным для педагога дошкольной образовательной организации являются не только специальные знания, освоенные образовательные и воспитательные технологии, но и общая профессионально-педагогическая культура.

Компетентностный подход заключается в том, что приобретение профессиональных умений и навыков, особенно у молодых педагогов, базируется на опыте практической деятельности, в том числе через открытый просмотр, педчтения, презентации и др. Такая работа способствует развитию профессионально - педагогической культуры педагогов и их личностных качеств.

Деятельностный подход применительно к профессионально-педагогической культуре педагогов дошкольных образовательных организаций заключается в том, что конечной целью их образования или самообразования является формирование способа действий, а знания становятся средством обучения действиям.

## **1.2 Профессионально-педагогическая культура педагога дошкольной образовательной организации: сущность, структура, критерии, показатели и уровни развития**

На наш взгляд, исследование сущности и содержания профессионально - педагогической культуры педагога дошкольной организации предполагает определение более общих категорий. Сущность профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной

организации исследовались в работах А.П. Самородовой, Т.А. Липаевой и др., и она заключается в следующем:

– профессионально-педагогическая культура педагога дошкольной организации - это универсальная характеристика педагогической деятельности, проявляющаяся в разных формах существования;

– профессионально-педагогическая культура педагога дошкольной организации выполняет функцию проектирования общей культуры в сферу педагогической деятельности;

– единицей анализа профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации выступает творческая педагогическая деятельность;

– особенности реализации и формирования профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации обуславливаются индивидуально-творческими, психофизиологическими и возрастными характеристиками, сложившимся социально-педагогическим опытом личности;

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

В этой связи необходимо выстроить логическую цепочку, которая позволит раскрыть своеобразие изучаемого нами явления. В нашем случае она может быть представлена следующим образом: культура – педагогическая культура - профессиональная культура - профессионально-педагогическая культура – профессионально-педагогическая культура педагога ДОО.

Понятие «культура» не имеет единого толкования и несет в себе те особенности, ту специфику, которые присущи науке, где употребляется это слово. В иллюстрированном толковом словаре иностранных слов понятие «культура» означает: «Совокупность достижений человечества в производственном, социальном и интеллектуальном отношениях» [27, 384].

В настоящее время культурологический подход в педагогике раскрывает особенности отношений образования и культуры.

Понятие профессионально-педагогическая культура, как научная категория, начала разрабатываться сравнительно недавно, поэтому понятие «профессионально-педагогическая культура» не раскрыто ни в педагогическом словаре, ни в педагогической энциклопедии. Понятие по-разному трактуется в имеющейся педагогической литературе. В истории педагогики изначально использовался термин педагогическая культура.

Проблема педагогической культуры педагога впервые была поставлена в 1980-х годах А. В. Барабанщиковым. Под педагогической культурой педагога он понимает определенную степень овладения им педагогическим опытом человечества, степень его совершенства в педагогической деятельности, уровень развития его личности [4]. Описывая слагаемые педагогической культуры преподавателя, исследователь выделяет тем самым и составляющие слагаемые педагогической культуры в целом:

- педагогическую направленность личности, психолого-педагогическую эрудицию и интеллигентность, нравственную чистоту, гармонию рационального и эмоционального;

- педагогическое мастерство, умение сочетать педагогическую и научную деятельность;

- систему профессионально-педагогических качеств, педагогическое общение и поведение, требовательность, потребность в самосовершенствовании [23, 18].

– долгое время работы А.В. Барабанщикова, посвященные вопросам педагогической культуры, оставались единственными в отечественной педагогике. В дальнейшем данная проблема рассматривалась в работах многих ученых и практиков.

Так, в исследованиях В.А. Сластенина педагогическая культура рассматривается как важная часть общей культуры педагога, проявляющейся в системе профессиональных качеств и специфике педагогической деятельности [42, 29].

Современный исследователь В.И. Волинов дает следующее определение понятию «педагогической культуры»: «Педагогическая культура – это часть общечеловеческой культуры, в которой с наибольшей полнотой запечатались материальные и духовные ценности образования и воспитания, а также способы творческой и педагогической деятельности, необходимые для обслуживания исторического процесса смены поколений, социализации и развития личности» [16, 221].

В. А. Сухомлинский связывал педагогическую культуру воспитателя с умением ориентироваться в сложных вопросах педагогической науки и практики. Важнейшим ее компонентом он считал умение педагога обращаться к уму и сердцу ребенка, использовать весь арсенал методов изучения детей [7, 67].

В исследованиях С.Д. Якушевой указывается, что педагогическая культура воспитателей включает в себя:

- систему ценностей, определяющую общественную и индивидуальную значимость средств, результатов и последствий профессиональной деятельности;
- целеполагание, характеризующее уровень представлений личности о нормах в сфере профессиональной жизнедеятельности;
- систему средств и методов профессиональной деятельности;

– информационно - операциональные ресурсы профессиональной культуры; объекты профессиональной деятельности [49].

Понятие профессиональная культура педагога – это сложная, комплексная составляющая его личности, соединяющая в себе социальные, профессиональные и сугубо личностные характеристики [19].

Такие исследователи как Л.В. Занина и Н.П. Мещеркова дают следующее определение понятия «профессиональная культура педагога»: «Профессиональная культура педагога - это свод требований к профессиональным знаниям, умениям и навыкам, это уровни теоретического и практического опыта педагога» [35, 52]. И считают, что поскольку становление профессиональной культуры педагога - это непрерывный процесс саморазвития личности, включающий самоопределение, самовыражение, самореализацию и пр., закономерно в структуре профессиональной культуры педагога выделить творческую самореализацию личности преподавателя в разнообразных видах педагогической деятельности и общения [1, 53].

А профессионально-педагогическая культура является частью педагогической культуры. Носителями профессионально-педагогической культуры являются люди, призванные осуществлять педагогический труд, составляющими которого являются педагогическая деятельность, педагогическое общение и личность как субъект деятельности и общения на профессиональном уровне [24].

Понятие профессионально-педагогической культуры введено в науку И.Ф. Исаевым, которое он определяет как «меру и способ творческой самореализации личности преподавателя в разнообразных видах педагогической деятельности и общения, направленных на освоение, передачу и создание педагогических ценностей и технологий» [23].

И.Ф. Исаев пишет, что содержание профессионально-педагогической культуры раскрывается как система индивидуально-профессиональных качеств, ведущих компонентов и функций.

В исследованиях А.П. Самородовой понятие профессионально-педагогическая культура педагога дошкольной образовательной организации рассмотрено как: «интегрированное личностное образование, представленное единством аксиологического, технологического, личностно-творческого компонентов, обеспечивающих в своем взаимодействии продуктивную педагогическую деятельность и творческую самореализацию воспитателя дошкольного образовательного учреждения» [41].

Проанализировав исследования ученых А.П. Самородовой, И.Ф. Исаева по определению понятия «профессионально-педагогическая культура педагога дошкольной образовательной организации, мы, соглашаясь с мнением А.П. Самородовой, даем следующее определение: «Профессионально-педагогическая культура педагога дошкольной образовательной организации интегрированное личностное образование, представленное единством аксиологического, технологического, личностно-творческого компонентов, обеспечивающих в своем взаимодействии продуктивную педагогическую деятельность и творческую самореализацию воспитателя дошкольного образовательного учреждения ».

В структуре профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации по проблеме исследования ученые выделяют структурные и функциональные компоненты .

А.П. Самородова, Т.И. Бабаева, Толочек В.А. и др. в своих работах раскрыли основные функциональные компоненты профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации: образовательный, развивающий, коммуникативный, диагностический и рефлексивный.

Образовательный компонент направлен на сознательное овладение педагогами дидактической теорией, системой профессиональных знаний, умений, навыков, социальным опытом в интересах личности и общества. Теоретические и практические аспекты реализации образовательной функции профессионально-педагогической культуры обеспечивают

овладение содержательными и организационно-методическими основами по воспитанию и обучению дошкольников.

Развивающий компонент заключается в том, что совершенствование и активизация дидактических знаний и умений педагога происходит одновременно с развитием профессионального мышления, памяти и речи, педагогических способностей.

Коммуникативный компонент - это способность к общению, умение организовывать длительное и эффективное взаимодействие с обучающимися, умение координировать свою деятельность с другими участниками образовательного процесса.

Диагностический компонент заключается в умении выстраивать диагностические цели, прогнозировать результаты диагностической деятельности, подбирать или разрабатывать диагностический инструментарий; осуществлять психолого-педагогическое диагностирование, анализ и интерпретацию диагностических данных, проектировать и реализовывать воспитательно-образовательный процесс на основе системной диагностики.

Рефлексивный компонент связан не только с пониманием собственной педагогической деятельности, но также с оцениванием личностных качеств, эмоциональных реакций и когнитивных способностей «рефлектирующего» педагогами, руководителем, родителями. Педагогическая рефлексия - это самоанализ осуществленной деятельности, оценка полученных результатов, чтобы внести изменения в последующую деятельность, добиться лучших результатов [19].

Функциональные компоненты связаны с основными функциями педагога дошкольной организации.

В нашем исследовании более подробно остановимся на структурных компонентах и их характеристике. Основные компоненты профессионально-педагогической культуры педагога ДОО можно рассматривать как компоненты профессионально-педагогической культуры педагога, принятые

в общей педагогике. Для нашего исследования наиболее значимыми работами в данной области являются исследования А.П. Самородовой и И.Ф. Исаева.

А.П. Самородова среди структурных компонентов выделяет: ценностный, когнитивный, инновационно - технологический и личностно-творческий. И.Ф. Исаев их определяет как аксиологический, технологический и личностно-творческий.

Опираясь на исследования этих ученых, в нашем исследовании мы используем следующие структурные компоненты профессионально-педагогической культуры педагога ДОО: аксиологический, технологический, личностно-творческий.

Аксиологический компонент профессионально-педагогической культуры - это совокупность педагогических ценностей. В процессе своей деятельности педагога ДОО овладевают соответствующими идеями и концепциями, приобретают знания и умения. Имеющие в настоящий момент большую значимость для общества и отдельной педагогической системы знания, идеи, концепции и выступают в качестве педагогических ценностей.

Педагог становится мастером своего дела, профессионалом по мере того, как он осваивает и развивает педагогическую деятельность. История дошкольного образования и педагогической мысли – это процесс постоянной оценки, переосмысления, установления ценностей, переноса известных идей и педагогических технологий в новые условия. Умение в старом, давно известном увидеть новое, по достоинству его оценить составляет непреложный компонент педагогической культуры [23, 20].

Особенностью современного этапа развития системы дошкольного образования является усиление приоритета человеческого фактора и переориентировка внимания от интересов общества к интересам личности. Формирование универсальности ценности является необходимой базой развития творческой личности, а также условием гармонического развития педагогического работника дошкольного учреждения, в основе чего лежит

взаимосвязь основных типов ценности и соответствующих им сфер: деятельности, взаимоотношений, познания [41].

В процессе организации исследования мы выделили в качестве основных педагогических ценностей педагога дошкольной образовательной организации следующие группы: человеческие, духовные, практические, личностные педагогические способности и знания [7].

Основные человеческие ценности заключаются в том, что ребенок как главная педагогическая ценность и педагог, способствующий его развитию, сотрудничеству с ним, социальной защите его личности, помощи и поддержке его индивидуальности, творческого потенциала.

Духовные ценности применительно к проблеме нашего исследования характеризуются совокупностью педагогического опыта человечества, указанного в педагогических теориях и способах педагогического мышления, направленного на формирование личности ребенка.

Способы практической педагогической деятельности, проверенные практикой образовательной системы, педагогические технологии, включающие воспитанников в различные виды деятельности – это практические педагогические ценности педагога дошкольной образовательной организации.

Личностные педагогические способности, индивидуальные особенности личности педагога, способствующие созданию личностно-гуманного взаимодействия с детьми.

Учитывая все выше сказанное, мы считаем, что педагог ДОО должен владеть следующими группами знаний:

– методологическими (знание общих принципов изучения педагогических явлений, закономерностей социализации дошкольного образования);

– теоретическими (знание целей, принципов, содержания, методов и форм педагогической деятельности и закономерностей формирования и развития личности ребенка дошкольного возраста);

– методическими (знание частных методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста);

– технологическими (знание способов и приемов воспитания и обучения детей дошкольного возраста).

Считаем, что аксиологический компонент профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации является основой, на которой развивается интеллект, рациональное осмысление окружающей действительности, педагогическая направленность, строится педагогическая технология.

Технологический компонент профессионально-педагогической культуры характеризуется, как способ и прием педагогической деятельности педагога. И.Ф. Исаев пишет, что: «педагогическая технология помогает понять суть профессионально-педагогической культуры, она раскрывает исторически меняющиеся способы и приемы, объясняет направленность деятельности в зависимости от складывающихся в обществе отношений» [25, 21].

Технологический компонент профессионально-педагогической культуры педагога ДОО представлен знаниями, умениями и навыками в области теории и практики дошкольного образования. Считаем, что основой профессиональной деятельности педагога ДОО является знание возрастных и индивидуальных психолого-педагогических особенностей развития детей дошкольного возраста, позволяющие планировать дошкольное образование с учетом видов деятельности, характерных для детей различного возраста. А также знание возрастных особенностей позволяет более эффективно строить образовательный процесс с использованием современных форм, методов и приемов работы с детьми.

Педагог ДОО должен представлять концептуальные основы организации образовательного процесса в дошкольной организации, основные направления развития учреждения. Эти представления педагог

использует при составлении рабочих программ, календарно-тематических и перспективных планов работы с детьми в разных возрастных группах.

Технологический компонент профессионально-педагогической культуры педагога ДОО формируется в процессе практической работы путём более детального освоения и творческого применения достижений специальных, психолого-педагогических, социально-гуманитарных наук и передового опыта. К элементам этого компонента мы также отнесли:

- практические умения и навыки по организации образовательной деятельности;
- педагогические умения (гностические, перцептивные, конструктивные, проективные, коммуникативные, экспрессивные, организаторские);
- педагогическую технику;
- педагогическую саморегуляцию.

Таким образом, технологический компонент профессионально-педагогической культуры педагога ДОО характеризуется:

- степенью осознанности педагогом необходимости развития собственных педагогических способностей;
- как залог успешности его профессиональной деятельности;
- предупреждения вероятных педагогических ошибок;
- осмысленностью наиболее рациональных способов развития педагогических способностей.

Личностно-творческий компонент профессионально - педагогической культуры раскрывает механизм овладения ею и ее воплощения как творческого акта [25, 21]. В отношении педагога дошкольной образовательной организации творческий педагог - это профессионал, способный создавать в педагогическом процессе качественно новые материальные и духовные ценности. Он умело сочетает в своей педагогической деятельности традиционное, придающее процессу

устойчивость, стабильность, управляемость, с инновационным, характеризующимся вариативностью и изменчивостью.

Работа педагога ДОО характеризуется как деятельность, которой присущи интуиция, вдохновение, находчивость, изобретательность. Творческая деятельность педагога ДОО не может осуществляться по шаблону, поскольку неотъемлемыми ее компонентами является оригинальность, отход от штампов, неожиданность, умение действовать интуитивно, согласно обстоятельствам.

Творческой личности педагога ДОО присуща особая педагогическая увлеченность – одна из важнейших предпосылок педагогического творчества. Она является составной частью такого явления в дошкольной организации, как педагогическая инновационная деятельность. Она в условиях дошкольной организации связана с преобразованием, совершенствованием образовательного процесса, с внесением новых, стабильных элементов.

В настоящее время в сферу инновационной деятельности включены уже не отдельные дошкольные организации и педагоги-новаторы; практически в каждой дошкольной организации инновационные преобразования приобретают системный характер.

Созданы новые типы и виды дошкольных организаций, новые образовательные программы, позволяющие обеспечить вариативность образовательного процесса, ориентированного на индивидуальность ребенка и запросы его семьи. Здесь также велико значение глубокой и разносторонней эрудированности педагога ДОО, его общей культуры, начитанности, широты интересов.

Анализ структурных и функциональных компонентов профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации позволил нам определить, что необходимыми качествами современного творческого педагога, работающего с дошкольниками должны быть:

- уравновешенность, высокая мобильность нервной системы;
- умеренная экстравертированность;
- стеничность эмоций и эмоциональная (преимущественно положительных эмоций – радости, удовольствия и др.), устойчивость;
- уровень интеллектуального развития не ниже нормального по сенсорно-перцептивно-мнемологическим показателям (т.е. по показателям восприятия, памяти, мышления) и по характеристикам внимания;
- высокий уровень способности воображения, представления, фантазирования.
- развитый стиль мыслительной деятельности, связанный со значимостью результатов педагогического труда, обуславливающий синтез всех психических сфер личности педагога (познавательной, эмоциональной, волевой и мотивационной).

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

Понятие «критерий» в толковом словаре иностранных слов означает: «Мерило оценки, средство суждения, способность к различению» [27, 379]. В отношении проблемы исследования дано следующее определение: «Критерий – это признак, на основании которого производится оценка, суждение» [23].

Критерии профессионально-педагогической культуры педагога ДОО определяются исходя из системного понимания культуры, выделения ее структурных и функциональных компонентов, толкования культуры как процесса и результата творческого освоения и создания педагогических ценностей, технологий при профессионально-творческой самореализации личности.

И.Ф. Исаев выделил пять критериев развития профессионально-педагогической культуры педагога: ценностное отношение, технологическая

активность, творческая активность, педагогическое мышление, профессионально-педагогическое самосовершенствование.

Нами были изучены данные критерии и взяты за основу для определения критериев развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации с учетом особенностей данной профессии. Дадим характеристику основных критериев и показателей.

1. Ценностное отношение. Ценностное отношение к педагогической деятельности проявляется через совокупность таких показателей, как понимание и оценка целей и задач педагогической деятельности, осознание ценности педагогических знаний, признание ценности субъектных отношений, удовлетворенность педагогическим трудом. Показатели данного критерия выявляются с помощью анкетирования, интервьюирования, индивидуальных бесед.

2. Технологическая активность. Технолого-педагогическая готовность предполагает знание приемов решения аналитико-рефлексивных, конструктивно-прогностических, организационно - деятельностных, оценочно-информационных и коррекционно-регулирующих педагогических задач и умение использовать эти приемы. Качество решения задач определяется через совокупность умений, отражающих уровень развития личности педагога как субъекта деятельности. Показатели данного критерия выявляются с помощью анкетирования, тестирования, опроса, педагогического наблюдения.

3. Творческая активность. Творческая активность личности педагога проявляется в её интеллектуальной активности, педагогической интуиции и импровизации. Кроме указанных выше методов для измерения данного критерия широко применялись методы самооценки, наблюдения, решения педагогических ситуаций в условиях специально - организованного обучения (семинары, деловые игры).

4. Педагогическое мышление. Степень развития педагогического мышления как критерий профессионально-педагогической культуры

содержит в себе следующие показатели: сформированность педагогической рефлексии, позитивное отношение к обыденному педагогическому сознанию, проблемно-поисковый характер деятельности, гибкость и вариативность мышления, самостоятельность в принятии решений. При массовом опросе этот критерий изучается с помощью анкетирования, наблюдения, бесед; в условиях специально организованного обучения степень развития педагогического мышления фиксируется на основе данных решения педагогических задач, участия в деловых играх, использовании активных методов.

4. Профессионально-педагогическое совершенствование. Стремление к профессионально-педагогическому совершенствованию педагога складывается из таких показателей: установка на профессионально-педагогическое совершенствование, наличие личной педагогической системы, заинтересованное отношение к опыту своих коллег, овладение способами самосовершенствования. При определении этого критерия наряду с вышеназванными методами изучаются круг чтения педагога в области психолого-педагогических дисциплин, участие его в работе методических и теоретических семинаров, научно-практических конференций, написанные им статьи, отмечается стремление педагога использовать все возможные способы повышения квалификации.

И.Ф. Исаев выделил четыре уровня сформированности профессионально-педагогической культуры педагога в зависимости от степени проявления критериев и показателей. А именно: адаптивный, продуктивный, репродуктивный, эвристический. В своем исследовании мы опирались на характеристики уровней, но с учетом особенностей деятельности педагогов в дошкольной образовательной организации. В качестве уровней развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации мы выделили: высокий, средний, низкий.

1. Низкий уровень (адаптивный) развития профессионально-педагогической культуры педагога ДОО характеризуется недостаточным развитием профессионально-педагогической культуры или отсутствием отдельных ее компонентов, несформированностью общественно-значимых мотивов избранной профессии; способностью и готовностью педагога выполнять отдельные виды деятельности. Педагог ДОО осознает свои пробелы в работе с детьми, но не всегда способен устранить причины, их порождающие. Характерно отсутствие потребности в профессиональном самосовершенствовании, развитии личностной культуры. Он способен добиться изменений на основе самоанализа; но улучшения носят нерегулярный характер и распространяются только на отдельные виды деятельности. У педагога наблюдается низкий уровень рефлексии, эмпатии. Педагог ДОО недостаточно знаком с современными инновационными программами и образовательными технологиями, методическими комплектами воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

2. Средний уровень (репродуктивный) развития профессионально-педагогической культуры педагога ДОО отличается стремлением педагога усовершенствовать собственную деятельность, убежденностью в необходимости развития профессионально-педагогической культуры. Педагогические ценности актуализируются, переходят в систему личностных убеждений. Педагог проявляет стремление к осуществлению педагогической деятельности, сочетающейся с высокой познавательной активностью на основе самоуправления.

3. Высокий уровень (эвристический) характеризуется тем, что педагог имеет свою осознанную систему ценностей, соответствующую гуманистической. Характеризуется овладением исследовательско - инновационными умениями профессиональной деятельности, умением обобщить и передать свой опыт другим педагогам. Педагог ДОО имеет глубокие содержательные знания в области дошкольной педагогики, возрастной и педагогической психологии. Использует различные формы

психолого-педагогической диагностики и прогнозирования. Особое место в его деятельности занимают аналитико-рефлексивные умения. Умеет самостоятельно разрабатывать рабочие программы, образовательные технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста. Педагог проявляет творческую активность в организации воспитательно-образовательного процесса в дошкольном учреждении.

Таким образом, проанализировав большой объем, педагогической, философской и методической литературы мы даем следующее определение профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.

Под профессионально-педагогической культурой педагога дошкольной образовательной организации мы понимаем «интегрированное личностное образование, представленное единством аксиологического, технологического, личностно-творческого компонентов, обеспечивающих в своем взаимодействии продуктивную педагогическую деятельность и творческую самореализацию воспитателя дошкольного образовательного учреждения».

В качестве компонентов профессионально – педагогической культуры педагога дошкольной организации выделяются: структурные и функциональные компоненты.

К структурным компонентам профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации относятся: аксиологический (совокупность педагогических ценностей: человеческих, духовных, практических, личностных), технологический (способы и приемы педагогической деятельности педагога и представлен знаниями, умениями и навыками в области теории и практики дошкольного образования), личностно-творческий (раскрывает механизм овладения профессионально-педагогической культурой и воплощения как творческого акта) компоненты.

К функциональным компонентам профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации мы отнесли

следующие компоненты: образовательный, развивающий, коммуникативный, диагностический и рефлексивный. Они характеризуют основные функции педагога дошкольной образовательной организации.

Для изучения развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации нами были определены следующие критерии: ценностное отношение, технологическая активность, творческая активность, педагогическое мышление, профессионально-педагогическое самосовершенствование.

Из всего выше сказанного, отметим, что в данном параграфе нами были выделены уровни развития профессионально-педагогической культуры педагогов ДОО: высокий, средний, низкий.

### **1.3 Педагогические условия развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации**

В данном параграфе мы предлагаем рассмотреть педагогические условия развития педагога дошкольной образовательной организации.

Известно, что термин «педагогические условия» развивался и изменялся в течение времени, приобретая и теряя определенные черты. На наш взгляд, сегодня определение термина «педагогические условия» необходимо расширить с учетом современных достижений психологической и педагогической науки. Таким образом, мы считаем, что педагогические условия являются основным компонентом педагогической системы; они должны отражать совокупность возможностей образовательной и материально-пространственной среды; для них характерно изменение и развитие с течением времени [45].

Анализ литературы позволил нам выделить следующие педагогические условия:

- разработать модель развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации;
- обеспечить мотивации развития у педагогов потребности и интереса к самообразованию;
- разработать индивидуальную траекторию профессионального развития;
- использовать современные, формы методы и средства работы с педагогами.

Построение модели развития профессионально-педагогической культуры возможно при условии опоры на существующие общенаучные и конкретно научные методологические подходы, описанные в параграфе 1.1.

Понятие модель в Толковом словаре иностранных слов объясняется как «воспроизведение или схема чего-нибудь в уменьшенном виде по сравнению с оригиналом или в натуральную величину» [27. 454].

Под моделированием понимается процесс построения, изучения и применения моделей. В педагогической науке моделированию отводится важное место наряду с такими методами познания, как наблюдение и эксперимент.

В педагогике понятие «модель» является самостоятельным блоком содержания обучения. И.А. Тагунова, Л.А. Толкачева, П.А. Юцявичене и др. считают, что «модель должна иметь логическое завершение, объединять в себе фундаментальные понятия конкретного предмета и смежных с ним дисциплин. Составной частью педагогической модели должны быть основные блоки, представляющие весь процесс или явление» [41].

Условно модели можно разделить на три вида:

- физические (имеют природу, сходную с оригиналом);
- вещественно-математические (их физическая природа отличается от прототипа, но возможно математическое описание поведения оригинала);

– логико-семиотические (конструируются из специальных знаков, символов и структурных схем) [30].

Нами была разработана структурно-содержательная модель развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации, которая состоит из шести взаимосвязанных блоков: целевого, методологического, структурного, содержательного, технологического и результативного.

Для её разработки и теоретического обоснования мы опирались на исследования А.П. Самородовой.

Остановимся на характеристике каждого блока указанной модели развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации (Рис 1.1).

Первый блок педагогической модели – целевой. Известно, что именно цель определяет структуру и функции как всей системы в целом, так и ее отдельных элементов. При разработке цели мы понимали ее как идеальное, мысленное предвосхищение результата деятельности и осознавали, что в качестве непосредственного мотива цель направляет и регулирует человеческую деятельность. В качестве цели в данном случае выступает развитие профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.

К методологическому блоку модели относятся описание основных подходов к развитию профессионально-педагогической культуры педагога ДОО. Мы опирались на следующие подходы: системный, синергетический, аксиологический, культурологический, деятельностный, компетентностный. Они подробно описаны в параграфе 1.1.

Структурный блок модели представлен структурными и функциональными компонентами, критериями оценки и уровнями развития профессионально педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.



Рис.1.1. Модель развития профессионально-педагогической культуры педагога ДОО

К структурным компонентам мы отнесли: аксиологический, технологический и личностно-творческий. Функциональные компоненты выделили как: образовательный, развивающий, коммуникативный, диагностический и рефлексивный

Критерии оценки развития профессионально- педагогической культуры педагогов определили следующие: ценностное отношение, технологическая активность, творческая активность, профессионально-педагогическое самосовершенствование и педагогическое мышление.

Уровни развития охарактеризовали как: высокий, средний, низкий.

Более детально структурный блок описан в параграфе 1.2. данного исследования.

Содержательный блок реализуется в теоретическом, практическом и личностном направлениях. Теоретическое направление ориентировано на обогащение системы знаний и умений об изменениях в современной педагогической и психологической науке. Практическое направление предполагает развитие навыков владения современными педагогическими технологиями, способами и средствами. Личностное направление ориентировано на развитие способностей, мыслительных операций, внутренней и внешней положительной мотивации, а также готовности к реализации профессиональных задач с использованием инновационных технологий.

Технологический блок модели представлен формами, методами и средствами развития профессионально-педагогической культуры ДОО. Формы работы по развитию профессионально-педагогической культуры ДОО условно подразделяются на: традиционные, нетрадиционные и формы активизации педагогов.

Среди традиционных выделяются: педсоветы, консультации, практикумы, конференции и др. Нетрадиционные формы - это тренинги, мастер – классы, деловые игры и др. Формы активизации педагогов -

дискуссии, педагогические ринги, мозговой штурм, баддинги, строителлинги, коучинги и др.

Методы и приемы работы с педагогами: информационно-теоретические (лекции, семинары и др.), активно-познавательные (создание педситуаций, тренинг и др.)

Среди средств организации работы определяются технические средства (компьютер, проектор, ксерокс, сканер, аудио- и видео - аппаратура); методические и дидактические пособия; оборудование к тренингам, семинарам, деловым играм и т.д.

В технологический блок модели развития профессионально-педагогической культуры определены педагогические условия: обеспечение мотивации развития у педагогов потребности и интереса к самообразованию; разработка индивидуальной траектории профессионального развития; использование современных методов и средств работы с педагогами.

Мотивация – это один из важнейших компонентов педагогической деятельности, который можно определить как совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к определенной деятельности, а также это то, на что направляется деятельность в данном конкретном случае, т. е. то, что определяет её цель. Таким образом, мотивация педагога является тем необходимым условием, которое определяет эффективность, успешность его деятельности [39].

Обеспечение мотивации является вторым педагогическим условием в нашем исследовании.

Для обеспечения мотивации развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации мы выделили: потребность и интерес к самообразованию. В целях повышения мотивации к профессиональному развитию и самообразованию в дошкольной организации используется система стимулирования педагогов: благодарность в приказе, выдвижение педагога в кадровый резерв и др.

Факторы мотивации можно свести к нескольким: признание и одобрение; личностное развитие; безопасные и комфортные условия для работы; признание значимости деятельности; справедливость в оценивании результатов работы; заработная плата, включающая стимулирующие выплаты; социальный пакет.

Отсюда выделяются следующие виды стимулирования мотивации: материальные и нематериальные, духовные. Среди материальных видов стимулирования мотивации бывают: материально-денежные и социальные. А среди нематериальных - социальные и моральные.

Третьим педагогическим условием определена разработка индивидуальной траектории профессионального развития педагога. Траектория представляет собой определенный алгоритм работы педагога: работа над темой по самообразованию, деятельность педагога в профессиональном сообществе, участие педагога в методической работе ДОО.

Какие бы формы методической работы ни избирал воспитатель, ее эффективность в конечном итоге определяется мерой самостоятельной работы воспитателя, его самообразованием.

Самообразование базируется на высоком уровне развития сознания, потребности в самосовершенствовании и творческой самореализации. Самообразование взрослого человека сугубо индивидуально, тем не менее, возможна и необходима корректировка самообразовательной деятельности педагога со стороны опытного коллеги, авторитетного руководителя дошкольной организации [5].

Использование современных форм, методов и средств работы с педагогами позволило выявить четвертое педагогическое условие.

Метод (от греч, слова *metodos* - буквально путь к чему-либо) означает способ достижения цели, определенным образом упорядоченную деятельность [32]. В своем исследовании все формы работы мы подразделили на: традиционные и нетрадиционные.

Апробация данных педагогических условий развития профессионально-педагогической культуры педагога ДОО осуществлялась на формирующем этапе эксперимента, описание которого представлено во второй главе данного исследования в параграфе 2.2.

Результативный блок предполагает положительную динамику уровня развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.

### **Выводы по первой главе**

1. Анализ исследований позволил сделать выводы, что проблема развития профессионально-педагогической культуры педагога ДОО исследовались с позиций различных подходов: системного подхода (А.Н. Аверьянов, С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.П. Беспалько, М.С. Коган и др.); аксиологического подхода (И.Ф. Исаев, В.А. Сластенин и др.); синергетического подхода, (В.А. Аршинова, С.П. Капицы, Е.Н. Князевой, А.К. Лоскутова, С.Д. Якушевой и др.); культурологического подхода (А.В. Барабанщиков, Н.М. Бабанкова, И.В. Гребенщиков, И.Ф. Исаев и др.); компетентностного подхода (Ю.К. Бабанский, В. А. Болотов, Ю. В. Варданян, И. А. Зимняя, И. Я. Лернер, А. В. Хуторской и др.); деятельностного подхода (В.С. Библер, Л. Н. Коган, В.М. Межуев, Э. В. Соколов и др.).

2. Проанализировав большой объем педагогической, философской, методической литературы мы даем следующее определение профессионально-педагогической культуре педагога дошкольной образовательной организации – «это интегрированное личностное образование, представленное единством аксиологического, технологического, личностно-творческого компонентов, обеспечивающих в своем взаимодействии продуктивную педагогическую деятельность и

творческую самореализацию педагога дошкольного образовательного учреждения ».

3. В структуре развития профессионально – педагогической культуры педагога дошкольной организации мы выделили: структурные и функциональные компоненты. К структурным компонентам профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации относятся: аксиологический, технологический и личностно-творческий.

4. К функциональным компонентам профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации относятся: образовательный, развивающий, коммуникативный, диагностический и рефлексивный. Они характеризуют основные функции педагога дошкольной образовательной организации.

5. В нашем исследовании, были выделены критерии развития профессионально-педагогической культуры педагога ДОО: ценностное отношение, технологическая активность, творческая активность, педагогическое мышление, профессионально-педагогическое самосовершенствование. К уровням развития мы отнесли следующие уровни: высокий, средний, низкий.

4. Выявлены и теоретически обоснованы педагогические условия развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации:

- разработать модель развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации;
- обеспечить мотивацию развития у педагогов потребности и интереса к самообразованию;
- разработать индивидуальную траекторию профессионального развития;
- использовать современные формы, методы и средства методов работы.

Таким образом, нами подготовлена теоретическая основа для организации экспериментальной работы по развитию педагога дошкольной образовательной организации.

## ГЛАВА II. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

### 2.1 Уровень развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации

Экспериментальная работа по развитию профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации проходила в три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный.

В экспериментальной деятельности участвовали 16 педагогов МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида Ракитянского района Белгородской области. В таблице 2.1 указан количественный и качественный состав педагогов ДОО.

Таблица 2.1

Количественный и качественный состав педагогов ДОО

Название должности	Количество шт.ед.	Педагогический стаж						Квалификационная категория					
		До 5 лет		От 5 до 15 лет		От 15 до 25 лет		Соответствие зан. долж.		Первая		Высшая	
		Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%	Чел	%
Старший воспитатель	1			1	6,3					1	6,3		
Воспитатель	11	5	31,3	2	12,2	4	25	5	31,1	5	31,1	1	6,3
Учитель – логопед	1			1	6,3			1	6,3				
Музыкальный руководитель	1					1	6,3			1	6,3		
Педагог-психолог	1	1	6,3					1	6,3				
Инструктор по физической культуре	1	1	6,3					1	6,3				
Итого	16	7	43,9	4	24,8	5	31,3	8	50	7	43,7	1	6,3

Цель констатирующего этапа эксперимента: выявить уровень развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации.

Задачи констатирующего этапа эксперимента:

1. Подобрать методики для оценки уровня развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации.
2. Определить уровень развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации и проанализировать результаты проведенных диагностических мероприятий.

Исходный уровень развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации определялся с помощью комплекса диагностических методик таблица 2.2.

Таблица 2.2

Комплекс диагностических методик оценки уровня развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации

Компоненты	Критерии профессионально-педагогической культуры (по А.Ф. Исаеву)	Диагностические методики
Аксиологический	Ценностное отношение к педагогической деятельности	Анкета для педагогов «Как вы относитесь к своей профессии» (модифицированная анкеты автора К.А. Петрович) (Приложение 1)
Технологический	Технологическая готовность педагогов	Оценочный лист. Ключевые компетенции специалистов дошкольного образования (автор Т.А. Саваталова) (Приложение 2)
Личностно-творческий	Творческая активность личности педагога	Анкета для самодиагностики способности воспитателя к саморазвитию (модифицированная методика Л.И. Ульяновой) (Приложение 3)
		Наблюдение за профессиональной деятельностью педагога ДОО (Приложение 5)
		Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана) (Приложение 4)

Методики, указанные в таблице 2.2. позволяют изучить уровень оценки развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации. По результатам обследования при необходимости заполнялись протоколы, составлялись итоговые таблицы, сравнительные диаграммы и т.д. (Приложение 6).

Критерий «Ценностное отношение к педагогической деятельности» аксиологического компонента оценивался по результатам анкетирования педагогов по теме: «Как вы относитесь к своей профессии». В ней опрашиваемые должны были ответить на 15 вопросов. Среди них были вопросы связанные с отношением к профессии, к самообразованию, к участию в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности, с личностными качествами педагога дошкольной организации. Кроме этого анкета позволила провести анализ практических результатов работы по самообразованию (выступления, публикации, чтение лекций и др.) по детскому саду. В таблице 2.3 представлены результаты анкетирования педагогов по этой теме.

Таблица 2.3

Уровень развития аксиологического компонента педагогов дошкольной образовательной организации (Модифицированная анкета: «Как вы относитесь к своей профессии» автор К.А. Петрович)

№ вопроса	Количество людей предпочитающих такой вариант ответа (чел.)					
	Положительный ответ (высокий уровень)		Нейтральное отношение к вопросу (средний уровень)		Отрицательный ответ (низкий уровень)	
	Количество ответов	%	Количество ответов	%	Количество ответов	%
1.	7	43,8	5	31,3	4	24,9
2.	8	50	8	50	-	
3.	6	37,5	9	56,3	1	6,2
4.	5	31,3	10	62,5	1	6,2
5.	14	87,5	-	-	2	12,5
6.	7	43,8	9	56,3	-	-
7.	8	50	8	50	-	-
8.	8	50	4	25	4	25

9.	4	25	10	62,5	2	12,5
10.	12	75	-		4	25
11.	6	37,5	10	62,5	-	-
12.	10	62,5	4	25	2	12,5
13.	7	43,8	9	56,2	-	-
14.	12	75	4	25	-	-
15.	10	62,5	6	37,5	-	-
% по воп.		51,7%		40%		8,3%

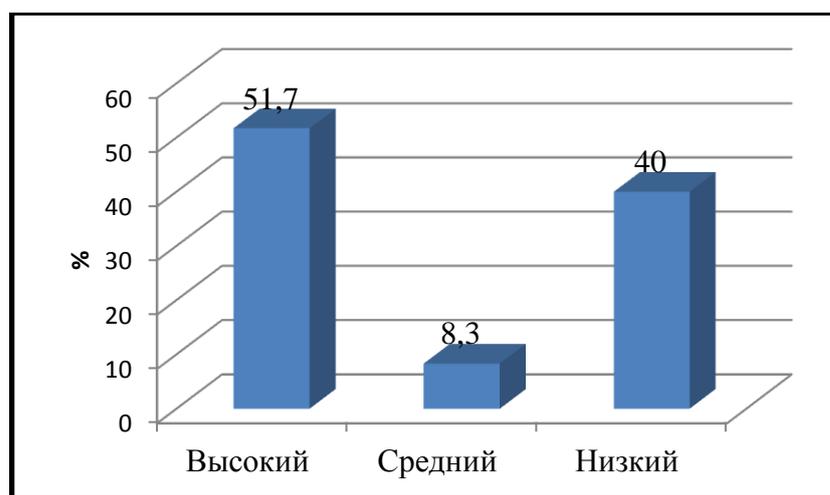


Рис. 2.1 Уровень развития аксиологического компонента педагогов дошкольной образовательной организации (Модифицированная анкета: «Как вы относитесь к своей профессии» автор К.А. Петрович)

Анализ таблицы 2.3 показал, что 51,7% педагогов имеют высокий уровень развития аксиологического компонента развития профессионально – педагогической культуры педагога ДОО. Что проявилось в том, что педагоги имеют глубокие содержательные знания в области дошкольной педагогики, возрастной и педагогической психологии. У данных педагогов проявляется творческая активность в организации образовательного процесса в дошкольном учреждении.

У 8,3% педагогов уровень данного компонента средний. Средний уровень развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации отличается стремлением педагога усовершенствовать собственную деятельность, убежденностью в необходимости развития профессионально-педагогической культуры.

Педагог проявляет стремление к осуществлению педагогической деятельности, сочетающейся с высокой познавательной активностью.

Но у 40% опрошенных педагогов выявлен низкий уровень развития аксиологического компонента развития профессионально-педагогической культуры педагогов ДОО. В анкете они указали, что их не привлекает общественная значимость профессии, возникало желание сменить профессию. У этих педагогов наблюдается низкий уровень рефлексии, эмпатии, также педагоги с низким уровнем развития аксиологического компонента недостаточно знакомы с современными инновационными программами и образовательными технологиями, методическими комплектами образовательного процесса в ДОО.

На рис 2.1 «Уровень развития аксиологического компонента педагогов дошкольной образовательной организации (Модифицированная анкета: «Как вы относитесь к своей профессии» автор К.А. Петрович), видно, что в дошкольной образовательной организации, большая часть педагогов имеют высокий уровень развития аксиологического компонента.

Высокий процент положительных ответов по предложенной методике связан с тем, что в констатирующем этапе эксперимента участвовали педагоги имеющие большой опыт работы. У этих педагогов удалось выявить положительное отношение к профессии и профессиональному росту, а следовательно более высокий уровень развития аксиологического компонента, чем у остальных педагогов.

Таким образом, данные, полученные в результате анкетирования указывают на не достаточный уровень развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации.

Уровень развития профессионально педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации по технологическому компоненту оценивался по оценочному листу «Ключевые компетенции специалистов дошкольного образования» (автор Т.А. Сваталова). Оценочный лист



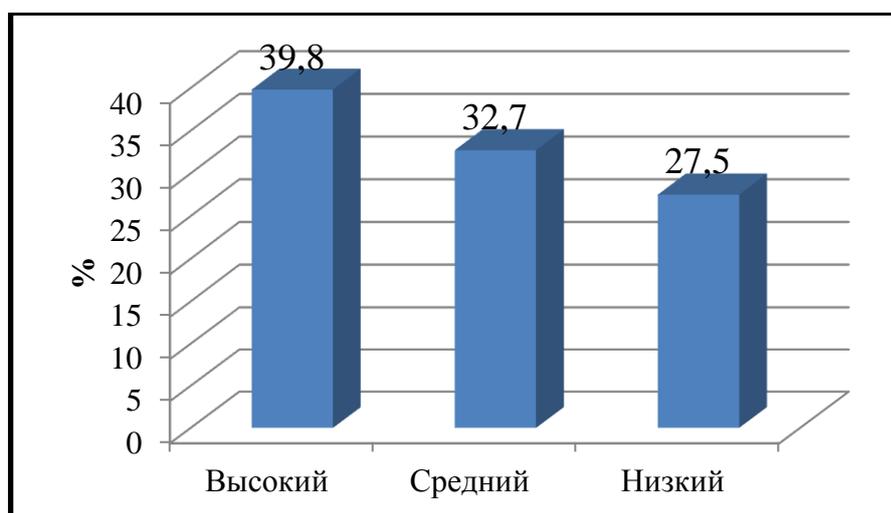


Рис. 2.2 Уровень развития технологического компонента профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации (Оценочный лист «Ключевые компетенции специалистов дошкольного образования» автор Т.А. Сваталова)

Анализ таблицы 2.4. показал, что педагогов с высоким уровнем развития технологического компонента развития профессионально педагогической культуры педагога ДОО - 4 человека, что составляет 25% от всех обследуемых; у 50% педагогов выявлен средний уровень. А количество людей с низким уровнем развития данного компонента - 4 человека, что составляет 25%.

Таким образом, результаты обследования уровня развития технологического компонента представленные на рис 2. 2. «Уровень развития технологического компонента профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации» (Оценочный лист «Ключевые компетенции специалистов дошкольного образовательного учреждения»), указывают на более низкий уровень развития технологического компонента.

Развитие профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации по личностно-творческому компоненту (критерий творческая активность педагога ДОО) определялось нами на основании подобранных трех методик: Анкета для самодиагностики

способности воспитателя к саморазвитию (модифицированная методика Л.И. Ульяновой) (Приложение 3); наблюдение за профессиональной деятельностью педагога ДОО (Приложение 5); мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана) (Приложение 4).

В первой методике «Анкета для самодиагностики способности воспитателя к саморазвитию» педагогам было предложено ответить на пятнадцать вопросов. По результатам ответов на них нами была оценена потребность педагогов в организации собственного профессионального развития, а также результативность этой работы, по мнению обследуемых.

Оценка проводилась по пятибалльной системе по каждому вопросу анкеты. Соотношение количества итоговых баллов и уровня развития личностно-творческого компонента развития профессионально-педагогической культуры педагога ДОО указаны в таблице 2.5, а также на рис 2.3. В таблице 2.5 также можно увидеть результаты анкетирования.

Таблица 2.5

Уровень развития личностно-творческого компонента педагогов дошкольной образовательной организации (Модифицированная методика Л.И. Ульяновой)

№ вопроса	75-55 баллов (высокий уровень)		54-36 баллов (средний уровень)		35-15 баллов (низкий уровень)	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
1.	8	50	5	31,3	3	18,7
2.	5	31,3	7	43,7	4	25
3.	4	25	6	37,5	6	37,5
4.	4	25	4	25	8	50
5.	5	31,3	6	37,4	5	31,3
6.	6	37,5	6	37,5	4	25
7.	9	56,3	5	31,2	2	12,5
8.	4	25	6	37,5	6	37,5
9.	5	31,3	7	43,7	4	25
10.	4	25	8	50	4	25
11.	5	31,3	7	43,7	4	25
12.	4	25	10	62,5	2	12,5
13.	6	37,5	8	50	2	12,5

14.	4	25	9	56,2	3	18,8
15.	3	18,8	9	56,2	4	25
% по воп.		31,7		42,9		25,4

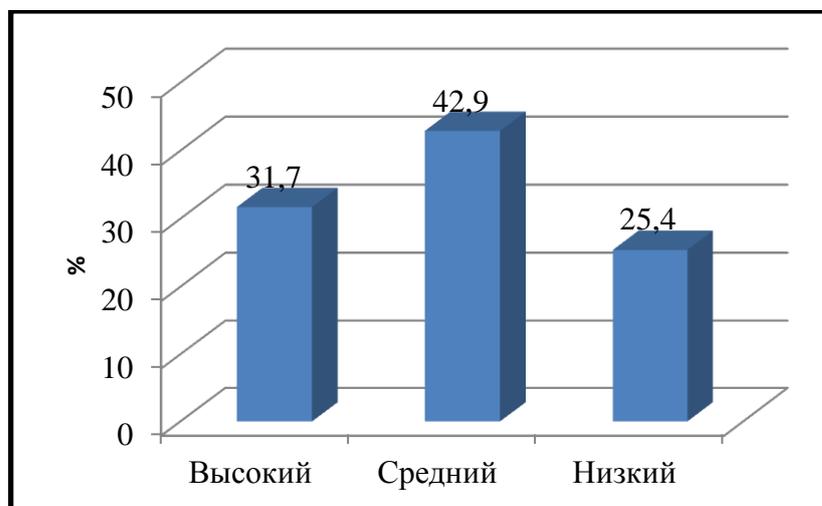


Рис. 2.3 Уровень развития личностно-творческого компонента педагогов дошкольной образовательной организации (Модифицированная методика Л.И. Ульяновой)

По результатам самодиагностики были получены следующие результаты: высокий уровень был выявлен у 31,7% педагогов. Этот показатель означает, что данные педагоги предполагают, что они имеют активное саморазвитие.

Показатель среднего уровня (у 42,9% анкетированных) означает, что у этих педагогов отсутствует система саморазвития, при этом их ориентация на развитие зависит от различных условий.

Низкий уровень зафиксирован у 25,4% анкетированных, что означает, что у данных педагогов остановившееся саморазвитие. Наиболее высокие показатели в вопросе о том, как часто человек знакомится с методической литературой, здесь высокий уровень отмечен у 56,3% педагогов. Очень низкие результаты были получены в вопросе о том, как часто воспитатели вступают в дискуссии по темам дошкольного образования (8 вопрос). 6 человек (37,5%) предположили, что имеют низкий уровень сформированности этого профессионального навыка.

Вторая методика (личностно-творческого компонента) - «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А. Реана). В основе этой методики лежит концепция внутренней и внешней мотивации, которая построена на том, что определяется преобладающий вид мотивации профессиональной деятельности.

А. Реан выделяет несколько видов мотивации: внутренняя (ВМ), когда для личности имеет значение деятельность сама по себе.

Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т. д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы делятся: на внешние положительные (ВПМ) и внешние отрицательные (ВОМ). Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

По результатам заполненной шкалы мотивов профессиональной деятельности каждым участником констатирующего эксперимента были составлены итоговые таблицы «Наблюдение за профессиональной деятельностью» (Приложение 5). Итоговая таблица по оценке уровня развития личностно-творческого компонента по результатам трех методик (Таблица 2.6).

Результаты констатирующего эксперимента по данной методике представлены на рис. 2.4 «Уровень развития личностно-творческого компонента развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации».

Описание анализа, полученных результатов по методике: «Мотивация профессиональной деятельности», а также результаты указанных таблиц и диаграмм будут ниже.

Таблица 2.6

Уровень развития личностно-творческого компонента ППК педагога  
дошкольной образовательной организации  
(Методика К. Замфир в модификации А. Реана)

ФИО педагога	ВП (высокий уровень)	ВПМ (средний)	ВОМ (низкий)	Преобладающий мотив и уровень
1.	4,5	3	3	В
2.	4	2,3	3,5	С
3.	3,5	2,3	3	С
4.	4	3	3,5	С
5.	5	4	2,5	В
6.	2	1,5	2,5	Н
7.	2,5	2,3	2	В
8.	4,5	2,3	4,5	С
9.	5	4	3	В
10.	5	4	3	В
11.	5	3,3	3	В
12.	5	4	3	В
13.	4	5	3	Н
14.	2	4,1	4	Н
15.	3	4,1	4,5	Н
16.	4,5	3,3	3	В
Высокий уровень – 8 чел (50%).; средний – 4 чел. (25%), низкий – 4 чел. (25%)				

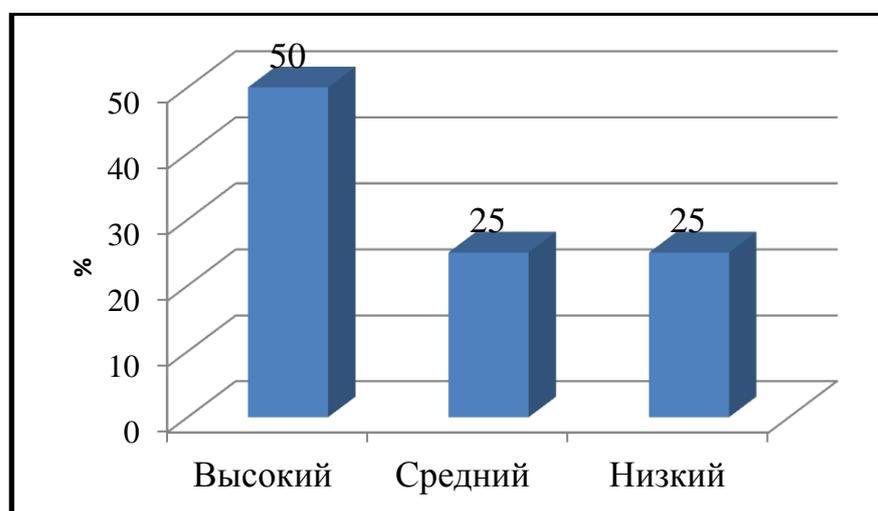


Рис. 2.4. Уровень развития личностно-творческого компонента развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации (Методика К. Замфир в модификации А. Реана)

Высокий уровень отвечает следующим условиям: преобладает ВМ, при этом ВПМ выше, чем ВОМ. Средний уровень – это когда ВН преобладает, но

ВПМ может быть меньше ВОМ. Низкий уровень – ВОМ преобладает над ВМ и ВПМ.

Таким образом, высокий уровень мотивации профессиональной деятельности был выявлен у 8 человек, что составляет 50%.

Средний уровень сформированности мотивации профессиональной деятельности 25%, низкий уровень сформированности мотивации профессиональной деятельности также составляет 25%.

Третья методика (личностно-творческого компонента) - «Наблюдение за профессиональной деятельностью педагога с целью выявления и фиксации наличия признаков восприимчивости к новому» предусматривает наблюдение по четырем направлениям:

- Постоянно следит за передовым опытом в своей сфере деятельности, стремится внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей населения, общества.

- Постоянно, много и упорно занимается самообразованием.

- Приверженность к определенным своим идеям, развитие их в процессе педагогической деятельности.

- Постоянный анализ своей деятельности, привлечение к этому родителей, коллег, научных консультантов и других.

- Имеет чувство перспективы, прогнозирует свою деятельность.

Оценка проводится по 5-бальной шкале. Данные суммируются и определяются средние показатели по шкале: высокий уровень – 25-20 баллов;

- средний уровень – 19-11 баллов; низкий уровень – 10 и менее баллов.

По результатам анализа протоколов обследования третьей методики: «Наблюдение за профессиональной деятельностью педагога дошкольной образовательной организации» была составлена итоговая таблица 2.7, а также указанные результаты мы можем увидеть на рис 2.5 «Уровень развития личностно-творческого компонента развития профессионально-

педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации»

Таблица 2.7

Уровень развития личностно-творческого компонента ППК педагога дошкольной образовательной организации  
(Методика наблюдение за профессиональной деятельностью педагога ДОО)

25-20 баллов (высокий уровень)		10 баллов и менее (низкий уровень)		19-11 баллов (средний уровень)	
Количество человек	%	Количество человек	%	Количество человек	%
6	37,5	3	18,7	7	43,8

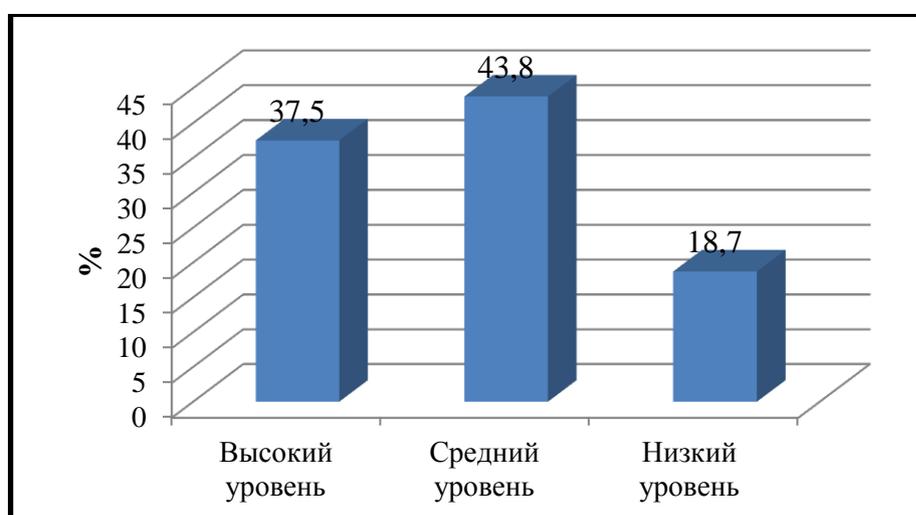


Рис. 2.5 Уровень развития личностно-творческого компонент ППК педагога дошкольной образовательной организации  
(Методика наблюдение за профессиональной деятельностью педагога ДОО)

Как видим, по результатам наблюдения высокий уровень составил 37,5%, средний уровень был выявлен у - 43,8% обследуемых, у 3 человек (18,7%) – показатель критерия находится на низком уровне.

Анализ протоколов обследования (Приложение 5) показал, что наиболее низкие результаты были получены в направлении: «Приверженность к определенным своим идеям, развитие их в процессе педагогической деятельности». Здесь у 3 обследуемых был выявлен низкий уровень наличия

признаков восприимчивости к новому, и только у 4 педагогов этот уровень был оценен как высокий.

Наиболее высокие показатели в направлении: «Постоянно, много и упорно занимается самообразованием». В данном направлении деятельности у педагогов дошкольной образовательной организации отсутствует низкий уровень, а высокий составляет 37,5%.

Для оценки уровня развития личностно-творческого компонента профессионально педагогической культуры педагога дошкольной организации была составлена итоговая таблица (Таблица 2.8) «Уровень развития личностно-творческого компонента развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной организации» и диаграмме на рис. 2.6. «Уровень развития личностно-творческого компонента профессионально-педагогической культуры педагога ДОО констатирующего эксперимента (по результатам трех методик)».

Таблица 2.8

Уровень развития личностно-творческого компонента профессионально-педагогической культуры педагога ДОО констатирующего эксперимента (по результатам трех методик)

Название методики	Уровни развития по методикам		
	Высокий	Средний	Низкий
Анкета для самодиагностики способности воспитателя к саморазвитию (модифицированная методика Л.И. Ульяновой) (Приложение 3)	31,7	42,9	25,4
Наблюдение за профессиональной деятельностью педагога ДОО (Приложение 5)	50	25	25
Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана) (Приложение 4)	37,5	43,8	18,7
Средние показатели (%)	39,7	23,1	37,2

По результатам констатирующего эксперимента мы можем проанализировать средние показатели уровней развития профессионально – педагогической культуры педагога дошкольной образовательной

организации личностно-творческого компонента по результатам трех методик. Высокий уровень развития профессионально-педагогической культуры у 39,7% педагогов дошкольной образовательной организации; средний уровень выявлен у 23,1% педагогов. Эти педагоги убеждены в необходимости своего развития профессионально-педагогической культуры; процент педагогов с низким уровнем развития профессионально-педагогической культуры составил 37,2% .

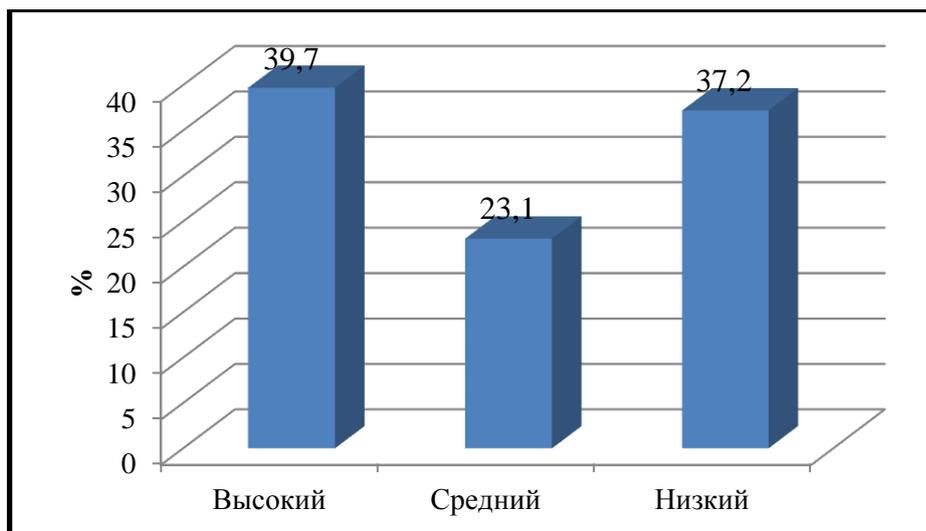


Рис. 2.6 Уровень развития личностно-творческого компонента профессионально-педагогической культуры педагога ДОО констатирующего эксперимента (по результатам трех методик)

Таблица 2.9

Уровень развития ППК педагога дошкольной образовательной организации констатирующего этапа эксперимента исследования по результатам трех компонентов развития профессионально-педагогической культуре педагога дошкольной образовательной организации

№ п/п	Названия компонента профессионально-педагогической культуры	Уровни развития профессионально-педагогической культуры педагогов (%)		
		Высокий	Средний	Низкий
1.	Аксиологический	51,7	8,3	40
2.	Технологический	28,2	43,6	28,2
3.	Личностно-творческий	39,7	23,1	37,2
Общая оценка		39,8	32,7	27,5

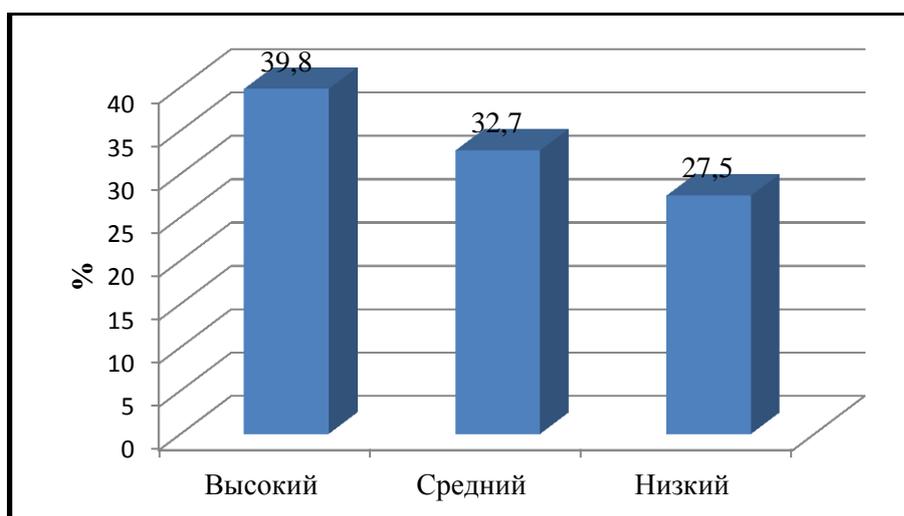


Рис. 2.7 Уровень развития ППК педагога дошкольной образовательной организации констатирующего этапа эксперимента исследования по результатам трех компонентов развития профессионально-педагогической культуре педагога дошкольной образовательной организации

Так, высокий уровень выявлен только у 39,8% (7) педагогов. Эти педагоги, имеют свою осознанную систему ценностей, соответствующую гуманистической. Используют различные формы психолого-педагогической диагностики и прогнозирования. Умеют самостоятельно разрабатывать рабочие программы, образовательные технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

Средний уровень развития профессионально-педагогической культуры выявлен у 32,7% (5) педагогов дошкольной образовательной организации отличается стремлением педагога усовершенствовать собственную деятельность, убежденностью в необходимости развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.

У 27,5% (4) педагогов этот показатель низкий, он характеризуется недостаточным развитием профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации или отсутствием отдельных ее компонентов. Способностью и готовностью педагога выполнять отдельные виды деятельности. Эти педагоги недостаточно знакомы с современными инновационными программами и

образовательными технологиями. К категории этих педагогов мы отнесем: молодых специалистов и людей пенсионного возраста.

Результаты констатирующего эксперимента указывает на необходимость создания в дошкольной организации педагогических условий для развития профессионально-педагогической культуры педагогов.

## **2.2 Апробация педагогических условий развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации**

Формирующий этап эксперимента проводился в условиях муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» общеразвивающего вида Ракитянского района Белгородской области.

Содержание этого этапа эксперимента было определено исходя из определения сущности, содержания и структуры профессионально-педагогической культуры педагога, выявленных исходных критериев уровней ее сформированности, полученных на констатирующем этапе. Эти данные позволили разработать педагогические условия, указанные в технологическом блоке модели развития профессионально-педагогической культуры педагога ДОО.

Таким образом, целью формирующего этапа эксперимента является апробация педагогических условий развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной организации, на основе данных направлений деятельности дошкольной организации. Для реализации цели формирующего этапа эксперимента были определены задачи в соответствии с педагогическими условиями.

1. Разработать модель развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.

2. Способствовать развитию мотивации развития у педагогов потребности и интереса к самообразованию и профессионально-педагогической деятельности в целом.

3. Обеспечить разработку педагогами дошкольной образовательной организации индивидуальных траекторий профессионального развития

4. Определить наиболее современные формы, методы и средства работы с педагогами в соответствии с различным уровнем развития их профессионально-педагогической культуры.

Решая данные задачи, мы придерживались положения о том, что процесс развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации предусматривает изменение структурно-функциональных компонентов данного вида культуры и позитивное изменение уровней их развития. Поэтому содержание деятельности дошкольной организации по развитию профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной организации соотносится с её структурными компонентами.

Более наглядно содержание работы по развитию профессионально-педагогической культуры по структурным компонентам можно увидеть в таблице 2.10

Таблица 2.10

Содержание работы по развитию профессионально-педагогической культуры по структурным компонентам

№ п/п	Структурные компоненты профессионально-педагогической культуры	Цели и задачи работы в дошкольной организации в соответствии со структурными компонентами
1.	Аксиологический	Развитие престижа профессиональной деятельности. Развитие внутренней и положительной внешней мотивации профессиональности деятельности педагогов.
2.	Технологический	Развитие педагогических знаний, умений и навыков педагогов, накопление каждым педагогом опыта творческой деятельности в решении педагогических задач
3.	Личностно-творческий	Развитие личностных качеств, необходимых для реализации педагогической деятельности

		<p>воспитателя; повышение активности педагога</p> <p>Формирование саморегуляции личности в процессе овладения ею творческой педагогической деятельностью, установок на преобразование личностно-ориентированной педагогической системы в работе с детьми. Развития у педагогов ориентации на самообразование и самостоятельный научный поиск</p> <p>Развитие аналитико-рефлексивных умений педагога, развитие инновационной готовности педагога и оптимизации организационно-педагогических условий развития данной культуры.</p>
--	--	---

Рассмотрим более подробно содержание работы по каждому из педагогических условий развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации далее (ДОО).

Одним из первых педагогических условий была разработка структурно-содержательной модели развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации. Построение модели возможно при условии опоры на существующие общенаучные и конкретно научные методологические подходы, которые мы подробно описали в параграфе 1.1.

Модель развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации в нашем исследовании представляет собой шесть взаимосвязанных блоков, а именно: целевого, методологического, структурного, содержательного, технологического и результативного. Более подробно содержание каждого блока описано в параграфе 1.3.

Для апробации педагогических условий на данном этапе нашего исследования мы опишем технологический блок модели, в котором представлены: формы работы, методы и приемы работы с педагогами, а также средства организации работы, такие как: технические, методические и дидактические пособия, оборудование к организации методической работы.

Обеспечение мотивации развития у педагогов потребности и интереса к самообразованию это второе педагогическое условие, которое мы выявили

для развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации. В нашей дошкольной организации используется следующая система стимулирования педагогов:

- публичная похвала в докладе или выступлении на педагогическом совете (тема педсовета: «Профессионально-педагогическая культура педагога», выступление старшего воспитателя на тему: «Самообразование, как ценность профессионального становления педагога, влияющее на доступность и высокое качество дошкольного образования»);

- участие в районной конференции (тема: «Организация работы по развитию профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации»);

- устная похвала, высказанная после посещения организованной образовательной деятельности;

- рекомендации на обобщение актуального педагогического опыта педагога (тема АПО: «Использование современной детской литературы для формирования представлений о здоровом образе жизни у детей старшего дошкольного возраста (2018 г.);

- предложение возглавить творческую группу; выдвижение педагога в кадровый резерв; размещение фотографии на стенде («Лучшие педагоги» и т. п.).

Идея непрерывности образования реализуется не только в процессе перехода от одной формы обучения к другой: вуз - БелИРО - семинары, курсы и т.д., но и периодами напряженного интеллектуального труда в промежутках между ними.

Разработка индивидуальной траектории профессионального развития в МДОУ «Детский сад № 1» общеразвивающего вида представляет собой целенаправленную проектируемую дифференцированную, образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы развития по определенному алгоритму работы педагога по теме

самообразования, деятельность педагога в профессиональном сообществе, его участие в методической работе ДОО.

Темы самообразования являются актуальными не только для самих педагогов, но и для организации методической работы дошкольной организации. В МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида педагога работают над следующими темами по самообразованию. «Формирование мотивов обучения у детей старшего дошкольного возраста»; «Формирование духовно-нравственных и социальных качеств личности дошкольника посредством его приобщения к ценностям православной культуры и освоения духовно-нравственных традиций русского народа»; «Праздники и развлечения как средство эстетического воспитания дошкольников»; «Игра – как эффективное средство развития речи»; «Формирование начал экологической культуры у детей дошкольного возраста в процессе игровой деятельности» и др.

В дошкольной организации, где проводилась экспериментальная деятельность, используется такая форма работы как «портфолио» педагога – это способ фиксирования, накопления, оценки и самооценки индивидуальных достижений педагога ДОО за определенный период времени. Эта форма работы позволяет педагогу самостоятельно проанализировать хорошие и не очень выводы о дальнейшем продвижении в профессии. Форма портфолио представляет собой папку, содержащую многообразную информацию о профессиональных достижениях.

Использование современных форм, методов и средств работы с педагогами в детском саду на формирующем этапе эксперимента подразумевает использование определенных форм работы и методов и является четвертым выявленным педагогическим условием.

Отсюда задачи методической работы в дошкольной организации сформулированы следующим образом:

– развитие инновационной направленности работы педагогического коллектива дошкольной образовательной организации, проявляющейся в

систематическом изучении, обобщении и распространении актуального педагогического опыта, в работе по выявлению и внедрению современных достижений педагогической науки и практики;

- организация работы по изучению нормативных документов, инструктивно-методических материалов, образовательных программ, изменений в государственных образовательных стандартах;

- изучение и внедрение в образовательную деятельность новых педагогических технологий, форм и методов дошкольного образования;

- оказание научно-методической помощи педагогам на диагностической индивидуализированной и дифференцированной основе: педагоги, имеющие разный педагогический стаж; педагоги, участвующие в процедуре аттестации и др.;

- оказание консультативной помощи педагогам в организации работы по самообразованию.

Содержание методической работы в дошкольной организации определялось через основные компоненты профессионально-педагогической культуры педагогов и конкретизировалось по каждому направлению при годовом планировании работы детского сада на 2017-2018 учебный год. Все формы методической работы условно могут быть подразделены на традиционные и нетрадиционные. Кроме этого выделяются формы, в которых реализуются отдельные методы и технологии активизации педагогов. К этим формам в нашем исследовании мы отнесли: традиционные и нетрадиционные, а также представили темы мероприятий, на которых использовались эти формы работы.

Более подробно можно увидеть в таблице 2.11 «Формы методической работы по развитию профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации».

Таблица 2.11

Формы методической работы по развитию профессионально-педагогической культуры педагогов

<i>Формы работы</i>	<i>Темы мероприятия</i>
<i>Традиционные формы методической работы</i>	
Выступление на педагогическом совете	Доклад «Профессионально-педагогическая культура педагога»; выступление - «Самообразование как ценность профессионального становления педагога, влияющая на доступность и высокое качество дошкольного образования»
Консультации	Тьюторство - новый инструмент повышения педагогической культуры в условиях реализации ФГОС ДО; Перспективы изменений в профессиональной деятельности современного педагога в условиях введения ФГОС.
Семинары (2 занятия)	Развитие профессиональной компетентности педагогов
Практикумы	Какие проблемы следует решить в процессе деятельности педагогов по развитию профессионально-педагогической культуры в ДОО?
<i>Проведение открытых мероприятий</i>	
Работа методического объединения воспитателей дошкольных организаций района (в соответствии с планом работы МО в учебном году)	
Мастер-классы	«Развитие профессионально-педагогической культуры педагога в сфере инклюзивного образования; Профессиональная компетентность педагога как объект методической работы в ДОО»
Деловые игры	Педагогическое мастерство педагог
Конференции	(участие в районной конференции)
Лекции	Развитие профессионально-педагогической культуры педагога как фактора повышения мотивации к профессии.
Наставничество	По плану работы с молодыми специалистами
Участие в профессиональных конкурсах	Воспитатель года. Педагог-новатор
Педагогические часы	Тема в соответствии с потребностями детского сада и отдельных педагогов
<i>Не традиционные формы методической работы</i>	
Тренинг	Тренинг как средство развития профессионально-педагогической культуры педагога ДОО; Развитие профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации
Дискуссии	Как повысить мотивацию и профессиональную мобильность педагогов ДОУ, необходимые для самореализации в профессии?
Педагогический ринг	Современный воспитатель - это профессия или призвание?
«Мозговой штурм» или «Мозговая атака»	Копилка профессиональной речи педагога

<i>Формы работы</i>	<i>Темы мероприятия</i>
Педагогическая гостиная (несколько занятий в течение года)	Педагоги-новаторы в современной дошкольной педагогике.

На тематическом педагогическом совете №2 (2016-2017 учебный год) по теме «Профессионально-педагогическая культура педагога» раскрывалась сущность и содержание этого понятия, были раскрыты особенности критериев профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации и уровни развития. На данном мероприятии определился круг педагогов для участия в экспериментальной деятельности. На следующих педсоветах зачитывались отчеты по результатам всех этапов эксперимента.

Семинары, как вид методической работы - это творческие занятия направлены на развитие творческого мышления и создания инновационных проектов. В рамках формирующего этапа экспериментальной деятельности в дошкольной организации были организованы и проведены несколько занятий в форме теоретических семинаров по теме: «Развитие профессиональной компетентности педагогов» и два занятия семинара-практикума по вопросам решения практических проблем по развитию профессионально-педагогической культуры педагогов ДОО.

В настоящее время во многих сферах деятельности человека, в том числе и в образовании, используются тренинги. Цель тренинга - максимально быстро и эффективно научить человека какому-либо навыку, умению, профессии.

К основным методам и приемам образовательного тренинга относятся: ролевые (деловые) игры, кейсы, групповые дискуссии, мозговой штурм и др. В течение 2017-2018 учебного года совместно с учителем – логопедом проводились тренинги для молодых специалистов серии: «Учись говорить».

Их цель: способствование формированию у участников тренинга умения эффективно использовать устную речь в профессиональной деятельности (Приложение б).

Педагогический ринг как форма методической работы ориентирует педагогов на изучение новейших исследований в психологии и педагогике, методической литературе, способствует выявлению различных подходов к решению педагогических проблем, совершенствует навыки логического мышления и аргументации своей позиции, учит лаконичности, четкости, точности высказываний, развивает находчивость, чувство юмора. Эта форма работы применяется на педагогических советах, педчасе и др.

Педагогический ринг по теме: «Современный воспитатель - это профессия или призвание?» был частью тематического педагогического совета «Профессионально-педагогическая культура педагога». Эта форма работа стала одним из способов активизации педагогов.

В детском саду на базе, которого проходило исследование регулярно организовываются мастер - классы. Их основная цель - знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу-мастеру достичь наилучших результатов. Эта форма работы в настоящее время используется на многих фестивалях, презентациях различных выставок, конкурсах и т.д.

Для педагогов МДОУ «Детский сад № 1» общеразвивающего вида на формирующем этапе эксперимента нами была предложена такая форма работы как мастер-классы по следующим темам: «Развитие профессионально-педагогической культуры педагога в сфере инклюзивного образования; «Профессиональная компетентность педагога как объект методической работы в ДОО».

Такая форма методической работы, как конкурсы, позволяет выявлять актуальный педагогический опыт лучших педагогов. Педагогов, работающих в инновационном режиме, умеющих строить свою профессиональную

деятельность творчески, пропагандировать активное отношение к жизни и работе.

Педагоги детского сада, где проводилась экспериментальная деятельность, в 2017-2018 учебном году приняли активное участие в профессиональных конкурсах: «Воспитатель года - 2018», «За нравственный подвиг учителя», «Воспитатель России», «Педагогическое призвание». В некоторых из них были призовые места.

Исходя из результатов констатирующего этапа эксперимента, где низкий уровень развития профессионально-педагогической культуры, в основном, был выявлен у педагогов, имеющих небольшой опыт работы, было принято решение на педагогическом совете №1(от 31.08.2018) о разработке специального плана работы по развитию профессионально-педагогической культур у данных педагогов (Приложение 7).

Среди форм работы основной была - наставничество. Наставничество (менторство) является основной формой обучения при работе с начинающими педагогами: более опытный сотрудник делится знаниями, умениями и навыками с неопытным новичком на протяжении определенного времени. Наставничество максимально эффективно. Молодые педагоги посещали и анализировали ООД, праздники, родительские собрания и т.д. у педагогов-наставников.

Среди современных форм работы с начинающими педагогами также на формирующем этапе эксперимента в дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 1» нами были предложены следующие эффективные и современные формы работы с молодыми педагогами такие как: коучинг, шедоунг, баддинг и др. Эти формы в современной педагогической науке и практике относятся к активным формам, иногда методам и приемам [33]. Что означает, они используются для активизации педагогов, и часто являются частью другой формы методической работы. А иногда используются как отдельная форма.

Более подробно разнообразие этих форм них указано в таблице 2.12. Названия этих форм активизации педагогов ближе к западным.

Таблица 2.12

Формы и методы активизации педагогов

<i>Формы работы</i>	<i>Краткое описание формы активизации</i>	<i>Форма организации методической работы</i>
Метод «Кейсов»	«Профессиональное самосовершенствование»	Тематический педагогический совет №2 (2016-2017 уч. г.)
«Дискуссионные качели».	Суть этой занимательной формы – в имитации раскачивающихся качелей; партнерами становятся две группы педагогов, расположившиеся друг против друга. После того как предложен вопрос для обсуждения, они поочередно от каждой группы высказывают суждения по предложенному вопросу – «качели» начинают свое движение.	Районный семинар-практикум для руководителей ДОО района «Одаренные дети»
Шедоунг	(англ. Job Shadowing - «рабочая тень») - обучение педагогов, которые собираются или только начали работать в ДОО. Суть его в том, что обучающийся сопровождает опытного сотрудника в реальной обстановке, следует за ним как тень в течение рабочего дня и наблюдает, как он выполняет профессиональные обязанности.	Школа молодого педагога в 2017-2018 уч. г.
Баддинг	(англ. budding, от buddi - приятель). Баддинг подразумевает поддержку в достижении целей (личных или корпоративных), а также в приобретении новых навыков	Участие в районном конкурсе «Воспитатель года - 2018» (Номинация «Педагогический дебют»)
Строителлинг	(англ. storytelling - рассказывание историй). Это неформальный метод обучения персонала, целое искусство, которое сочетает в себе психологические и управленческие аспекты и дает возможность донести до человека некую историю, которая будет мотивировать его к действию.	Тренинг по созданию благоприятного психологического климата в детском саду в 2017 г.
Разброс мнений	Организованное поочередное высказывание участниками групповой деятельности суждений по какой-либо проблеме или теме. Плодотворным является проведения предварительного «разброса мнений» - перед тем, как приступить к большому и важному делу. Но полезен и итоговый «разброс мнений», когда дело уже завершено.	Педагогический совет №1 (2018-2019 уч. г.)
У зеркала	Суть этого дела – поставить педагога перед самим собою хотя бы на мгновение,	Использование при подготовке публичных

<i>Формы работы</i>	<i>Краткое описание формы активизации</i>	<i>Форма организации методической работы</i>
	предоставив возможность взглянуть на себя со стороны как на некое неповторимое, отличное от всех, как на носителя человеческих свойств и качеств, некоторый эмансипированный, самостоятельный внутренний мир в его автономии от окружения.	выступлений педагогов ДОО
Сократовская беседа	Данная форма получила название по имени философа Сократа, обучавшего учеников путем постановки системы вопросов. Вопросы фиксируются на доске. Но на них не ищут «правильного» ответа. Предполагается, что каждый участник сделает для себя свой собственный выбор.	Теоретический семинар на базе МДОУ «детский сад № 1» общеразвивающего вида по теме «Современные технологии в дошкольной педагогике» (2018 г.)
Предлагаю - выбираю	Групповое дело под названием «Предлагаю – выбираю» учит в игровой форме умению слышать другого человека и воспринимать в едином ансамбле его слова, голос, жесты и т. д.	Педагогический совет №3 (2017-2018 уч.г.)
Интеллектуальный аукцион.	Игровое оформление имитирует аукционную продажу: сначала «товар» (игры, дидактические материалы и др.) рассматривается, когда его проносят среди публики в сопровождении похвальных слов в адрес «товара»; потом объявляется «плата» и принимаются первые взносы	Педагогический совет №3 (2016-2017 уч.г.)
Круглый стол - техника «аквариума»	«Аквариум» - форма диалога, когда педагогам предлагают обсудить проблему «перед лицом общественности». Группа выбирает вести диалог по проблеме того, кому она может доверять. Иногда это могут быть несколько желающих. Все остальные выступают в роли зрителей. Отсюда и название – «аквариум».	Семинар – практикум по теме «Современные требования к организации образовательной деятельности в детском саду» (2016 г.)
Психологически задания и упражнения на развитие креативности и положительного микроклимата в коллективе (проводит педагог-психолог)		Серия тренингов

В 2017-2018 учебном году в детском саду была продолжена работа по теме: «Взаимодействие с родителями воспитанников дошкольной образовательной организации посредством создания и реализации образовательных проектов». Цель инновации: создание условий для реализации в дошкольной организации федерального государственного образовательного стандарта в части психолого-педагогических требований к

условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования. Инновационная деятельность рассчитана на три года (2016-2018 г. г.).

Участие педагогов МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида в методической инновационной деятельности способствует в конечном итоге формированию личной педагогической системы, формированию индивидуального стиля педагогической работы. Методическая работа в дошкольной организации по охвату вопросов, глубине их проработки позволяет разрешать проблемы по отношению к конкретной личности воспитателя, его профессиональному росту, способствует утверждению педагогических ценностей, важных как для педагогического коллектива, так и для педагогического сообщества в целом.

Как видим, развитие профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации не может завершиться получением специальной подготовки в педагогическом колледже или вузе, а проходит путь длительного развития, как в процессе самостоятельной практической деятельности воспитателя, так и в процессе повышения квалификации.

Система повышения квалификации представляет собой автономную и более гибкую подсистему общей системы непрерывного педагогического образования.

В настоящее время в российском дошкольном образовании курсовую переподготовку можно получить в различных формах: очные курсы, очно-заочные, заочные с применением дистанционных образовательных технологий.

Это позволило нам сделать вывод о том, что система повышения квалификации является одной из составляющих развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации

В 2017-2018 учебном году прошли курсовую переподготовку 3 педагога дошкольной образовательной организации (12,5%), и планируют пройти в 2019 году 2 педагога, что составляет 31,3% от общего количества педагогов, участвующих в экспериментальной деятельности (см. таблицу 2.13).

Таблица 2.13

Курсовая переподготовка педагогов дошкольной организации

Сроки	Количество (чел.)	Форма курсовой переподготовки	Тема курсовой переподготовки
03.09.2018-28.09.2018	2	заочная форма обучения с применением дистанционных образовательных технологий 72 часа	Содержание и организация образовательной деятельности в дошкольных образовательных организациях в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования
01.10.2018-05.10.2018	1	очная форма обучения (платное обучение, 36 часов)	Особенности планирования образовательного процесса в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования
22.01.2019-02.02.2019	2	очная форма обучения, 72 часа	Содержание и организация образовательной деятельности в дошкольных образовательных организациях в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования

Таким образом, нами были апробированы педагогические условия развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации в процессе: теоретического, практического, личностного направлений структурно-содержательной модели развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.

**2.3 Анализ результатов экспериментальной работы по развитию профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации**

Цель контрольного этапа эксперимента выявить динамику уровня развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации. Для достижения этой цели использовались те же диагностические методики, что и на констатирующем этапе эксперимента.

Задачи контрольного эксперимента:

1. Организовать проведение повторной диагностики для оценки уровня развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации.

2. Проанализировать результаты констатирующего и контрольного этапов эксперимента для определения динамики уровня развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации.

Первый компонент уровня развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации - аксиологический. Для оценки развития этого компонента использовалась модифицированная анкета для педагогов «Как вы относитесь к своей профессии», автор К.А.Петрович. Итоговые результаты контрольного обследования указаны в таблице 2.14.

Таблица 2.14

Уровень развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации аксиологического компонента (Модифицированная анкета для педагогов: «Как вы относитесь к своей профессии» К.А.Петрович») (контрольный эксперимент)

№ вопроса	Количество людей предпочитающих такой вариант ответа (чел.)					
	Положительный ответ (высокий уровень)		Нейтральное отношение к вопросу (средний уровень)		Отрицательный ответ (низкий уровень)	
	Количество ответов	%	Количество ответов	%	Количество ответов	%
1.	7	43,8	5	31,3	4	24,9
2.	8	50	8	50	-	-
3.	6	37,5	9	56,3	1	6,2

4.	5	31,3	10	62,5	1	6,2
5.	14	87,5	-	-	2	12,5
6.	12	75	4	25	-	-
7.	14	87,5	2	12,5	-	-
8.	14	87,5	2,	12,5	-	-
9.	7	43,8	9	56,3	-	-
10.	13	81,3	1	6,2	2	12,5
11.	8	50	8	50	-	-
12.	13	81,3	2	12,5	1	6,2
13.	10	62,5	6	37,5	-	-
14.	12	75	4	25	-	-
15.	12	75	4	25	-	-
% по воп.		64,6%		30,8%		4,6%

Таблица 2.15

Динамика уровня развития аксиологического компонента на констатирующем и контрольном этапах эксперимента по результатам анкетирования уровня развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации

Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент
51,7 %	64,6 %	40 %	30,8 %	8,3 %	4,6 %

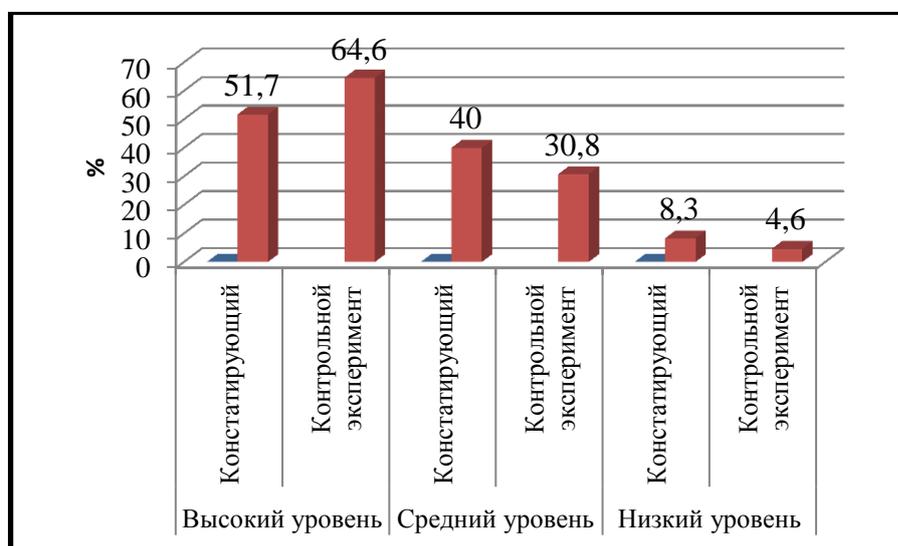


Рис. 2.6 Динамика уровня развития аксиологического компонента на констатирующем и контрольном этапах эксперимента по результатам анкетирования уровня развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации

Анализ таблиц 2.14 и 2.15 и диаграммы 2.6 показал, что среди педагогов несколько изменилось ценностное отношение к профессии. Так на вопрос о

том, что педагог не разочаровался в выборе профессии (6 вопрос) отрицательных ответов нет, а количество людей с положительными ответами увеличилось на 4 человека (31,2%).

На вопрос о том, что определяет направленность деятельности в профессии (9 вопрос) положительных ответ стало 7 (43,8%), а на констатирующем этапе таких ответов было 4 (25%), что соответствует высокому уровню аксиологического компонента профессионально-педагогической культуры.

На вопрос в чем педагоги видят смысл повышения квалификации (10 вопрос) 13 человек (81,3%) ответили, что хотели бы повысить уровень знаний о передовых и инновационных технологиях, этот показатель на начало эксперимента был 75%.

Желание сменить профессию (14 вопрос) к концу эксперимента осталось у 4 человек, этот же показатель был выявлен и при первичной диагностике.

Таким образом, мы видим, что количество педагогов с высоким уровнем развития аксиологического компонента профессионально-педагогической культуры увеличилось.

На констатирующем этапе высокий уровень составлял 51,7 % на контрольном он составил 64,6, что на 12,9% выше, средний уровень на констатирующем этапе зафиксирован 40% ,а на контрольном 30,8 %, что на 9,2% ниже, а педагогов с низким уровнем развития данного компонента на констатирующем этапе эксперимента выявлено 8,3 %,а на контрольном этапе 4,6 % ,что значит на 3,7% ниже.

Более наглядно эти показатели представлены на диаграмме рис. 2.6 «Динамика развития аксиологического компонента профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации».

Второй компонент профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации технологический. Он позволял оценивать технолого-педагогическую готовность педагогов по оценочному листу, разработанному Т.А. Сваталовой «Ключевые компетенции специалистов

дошкольного образования» результаты контрольного этапа эксперимента указаны в таблице 2.16

Таблица 2.16

Уровень развития технологического компонента профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации (Оценочный лист Т.А. Сваталовой «Ключевые компетенции специалистов дошкольного образования») (контрольный эксперимент)

№ п/п обследуемых педагогов	Итоговый балл по блоку		Итоговый балл по блоку		Итоговый балл по методике
	Количество баллов	Уровень развития	Количество баллов	Уровень развития	Количество баллов
1.	97	Высокий	98	Высокий	97,5 /Высокий
2.	51	Средний	53	Средний	52/ Средний
3.	67	Средний	84	Средний	75,5/ Средний
4.	100	Высокий	82	Средний	91/ Высокий
5.	97	Высокий	101	Высокий	99/Высокий
6.	84	Средний	46	Низкий	47,5/ Низкий
7.	48	Низкий	46	Низкий	47/ Низкий
8.	101	Высокий	99	Высокий	100/ Высокий
9.	52	Средний	53	Средний	52,5/ Средний
10.	84	Средний	98	Высокий	91/ Высокий
11.	48	Низкий	50	Средний	49,5/ Средний
12.	48	Низкий	51	Средний	49,5/ Средний
13.	98	Высокий	104	Высокий	101/ Высокий
14.	67	Средний	73	Средний	70/ Средний
15.	109	Высокий	104	Высокий	106,5/ Высокий
16.	102	Высокий	103	Высокий	102,5/ Высокий
Средние показатели: низкий		3/19%		2/12,8%	2/12,8%
средний		6/37,4%		7/43,6%	6/37,2%
высокий		7/43,6%		7/ 43,6%	8/50%

Анализ таблиц 2.14 и 2.16 показал, что на контрольном этапе эксперимента средние показатели количества людей с низким уровнем теоретической подготовленности (первый блок оценочного листа) составляет 3 человека (19%), этот же показатель по второму критерию, оценивающему умения профессионально использовать теоретические знания и представления ниже, и составляет 2 человека (12,8%).

Сравним этот показатель с результатами обследования на констатирующем этапе. Количество людей с низким уровнем теоретической подготовленности уменьшилось на 12,3% (с 31,3% до 19%). По второму

блоку оценочного листа количество людей с низким уровнем уменьшилось на 12,2% (с 31,3% до 12,8%).

Сравним показатели по высокому уровню развития технологического компонента профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации на разных этапах эксперимента.

По первому блоку оценочного листа этот показатель увеличился на 12,3% (с 31,3% до 43,6%).

По второму блоку эти результаты следующие: высокий уровень увеличился на 18,6 % (с 25% до 43,6%).

Результаты среднего уровня развития технологического компонента развития профессионально-педагогической культуры значительно не изменялись.

Эти результаты хорошо прослеживаются в таблице 2.17 «Динамика уровня развития технологического компонента профессионально-педагогической культуры на констатирующем и контрольном этапах эксперимента по результатам анкетирования уровня развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации» и на диаграмме рис. 2.7.

Таблица 2.17

Динамика уровня развития технологического компонента профессионально-педагогической культуры на констатирующем и контрольном этапах эксперимента по результатам анкетирования уровня развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации

Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент
25%	50%	50%	37,2%	25%	12,8%

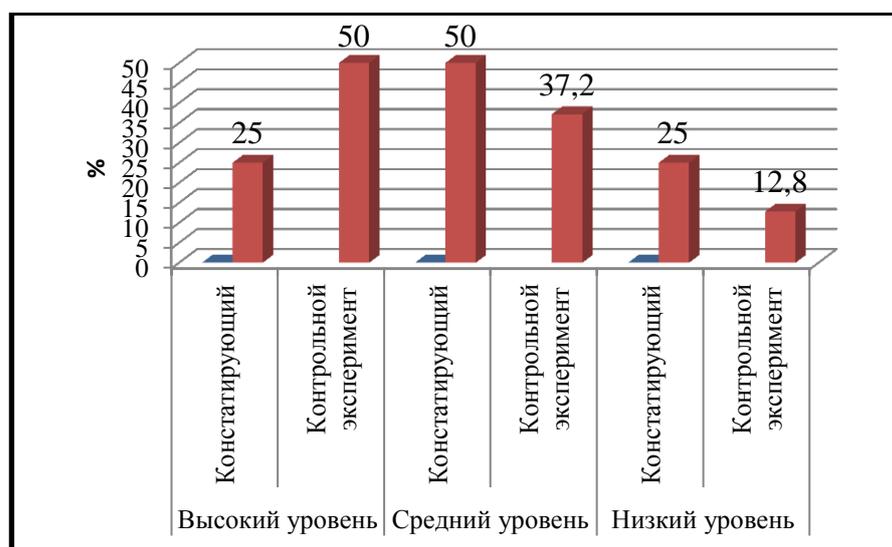


Рис. 2.7 Динамика уровня развития технологического компонента профессионально-педагогической культуры на констатирующем и контрольном этапах эксперимента по результатам анкетирования уровня развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной образовательной организации

Оценка развития личностно-творческого компонента развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации производилась по тем же трем методикам, что и на констатирующем этапе эксперимента.

Первая методика «Анкета для самодиагностики способности воспитателя к саморазвитию» (Модифицированная методика Л.И.Ульяновой). По результатам обследования на контрольном этапе эксперимента была составлена итоговая таблица 2.18

Таблица 2.18

Уровень развития личностно-творческого компонента развития педагога дошкольной образовательной организации «Анкета для самодиагностики способности воспитателя к саморазвитию» (Модифицированная методика Л.И.Ульяновой) (контрольный эксперимент)

№ п/п обслед. педагога в	Количество людей предпочитающих такой вариант ответа (чел.)					
	Высокий уровень		Низкий уровень		Средний уровень	
	Количество ответов	Количество	Количество ответов	%	Количество ответов	%
1.	12	75	2	12,5	2	12,5
2.	9	56,3	2	12,5	5	31,2
3.	8	50	4	25	4	25

4.	4	25	8	50	4	25
5.	7	43,8	3	18,7	6	37,5
6.	8	50	3	18,7	5	31,2
7.	10	62,5	1	6,3	5	31,2
8.	6	37,6	5	31,2	5	31,2
9.	9	56,3	1	6,3	6	37,4
10.	6	37,4	3	18,8	7	43,8
11.	7	43,8	3	18,8	6	37,4
12.	7	43,8	1	6,3	8	50
13.	9	56,3	1	6,3	8	50
14.	5	31,2	2	12,5	9	56,3
15.	5	31,2	3	18,8	8	50
% по вопросу		46,7%		17,5%		35,8%

Анализ таблиц 2.18. и 2.19 показал, что результаты оценки по данной методике на констатирующем и контрольном этапах эксперимента изменялись. Высокий уровень развития этого показателя увеличился на 15% (с 31,7% до 46,7%), средний уровень также уменьшился на 7,1% (с 42,9% до 35,8%). А количество педагогов с низким уровнем снизилось на 7,9% (с 25,4% до 17,5%). Возможно высокий показатель низкого уровня по результатам самодиагностики, в какой-то степени говорит о сниженной самооценке некоторых педагогов. В таблице 2.19 представлена динамика самодиагностики воспитателя к саморазвитию на констатирующем и контрольном этапах эксперимента.

Таблица 2.19

Динамика уровня развития личностно-творческого компонента профессионально-педагогической культуры на констатирующем и контрольном этапах эксперимента «Анкета для самодиагностики способности воспитателя к саморазвитию» (Модифицированная методика Л.И.Ульяновой)

Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент
31,7%	46,7%	42,9%	35,8%	25,4%	17,5%

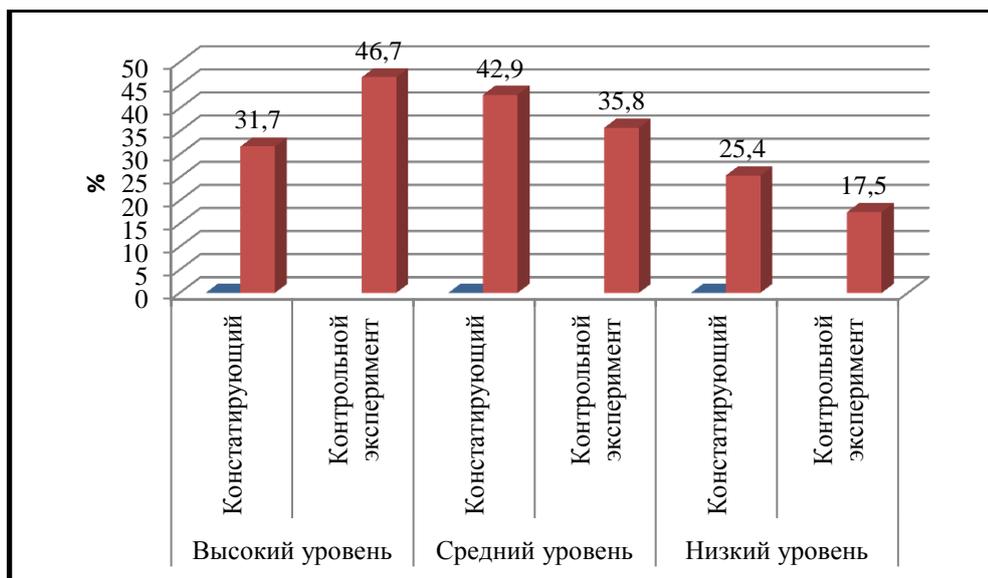


Рис. 2.8 Динамика уровня развития личностно-творческого компонента профессионально-педагогической культуры на констатирующем и контрольном этапах эксперимента «Анкета для самодиагностики способности воспитателя к саморазвитию» (Модифицированная методика Л.И.Ульяновой)

Степень развития педагогического мышления оценивалась по методике «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А. Реана).

По результатам обследования по методике определялась преобладающая мотивация, по которой определялся уровень степени развития педагогического мышления.

На контрольном этапе эксперимента были получены результаты, указанные в таблице 2.20 «Уровень развития личностно-творческого компонента профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации» («Методика К. Замфир в модификации А. Реана: «Мотивация профессиональной деятельности»).

Таблица 2.20

Уровень развития личностно-творческого компонента профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации (Методика К. Замфир в модификации А. Реана: «Мотивация профессиональной деятельности» (контрольный этап)

ФИО педагога	ВП (высокий уровень)	ВПМ (средний)	ВОМ (низкий)	Преобладающий мотив и соответственно

				уровень
1.	4,5	3	3	В
2.	4	2,3	3,5	С
3.	3,5	2,3	3	С
4.	4	3,5	5	В
5.	5	4	2,5	В
6.	2	1,5	2,5	Н
7.	2,5	2,3	2	В
8.	4,5	2,3	4,5	С
9.	5	4	3	В
10.	5	4	3	В
11.	5	3,3	3	В
12.	5	4	3	В
13.	4	5	5	С
14.	2	4,1	4	Н
15.	3	4,1	4,5	Н
16.	4,5	3,3	3	В
Высокий – 9 чел, средний – 4 чел, низкий – 3 чел.				

У 9 человек (56,3%) преобладает внутренняя мотивация или внешняя положительная выше, чем внешняя отрицательная, что говорит о высоком уровне развития педагогического мышления, у 4 человек – этот уровень низкий, так преобладающим является внутренняя, но внешняя положительная мотивация меньше, чем внешняя отрицательная.

Низкий уровень (3 чел.) характеризуется преобладающей внешней отрицательной мотивацией.

В сравнении с началом исследования основные показатели по методике изменились.

Количество педагогов с высоким уровнем развития педагогического мышления увеличилось на 6,3%, а количество воспитателей с низким уровнем уменьшилось на 6,3%.

Эти результаты представлены в таблице 2.21 и на диаграмме рис. 2.9 «Динамика уровня развития личностно-творческого компонента профессионально-педагогической культуры на констатирующем и контрольном этапах эксперимента (Методика К. Замфир в модификации А. Реана: «Мотивация профессиональной деятельности»).

Таблица 2.21

Динамика уровня развития личностно-творческого компонента профессионально-педагогической культуры на констатирующем и контрольном этапах эксперимента.  
(Методика К. Замфир в модификации А. Реана: «Мотивация профессиональной деятельности»)

Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент
50%	56,3%	25%	25%	25%	18,7%

Третья методика личностно-творческого компонента профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации - «Наблюдение за профессиональной деятельностью».

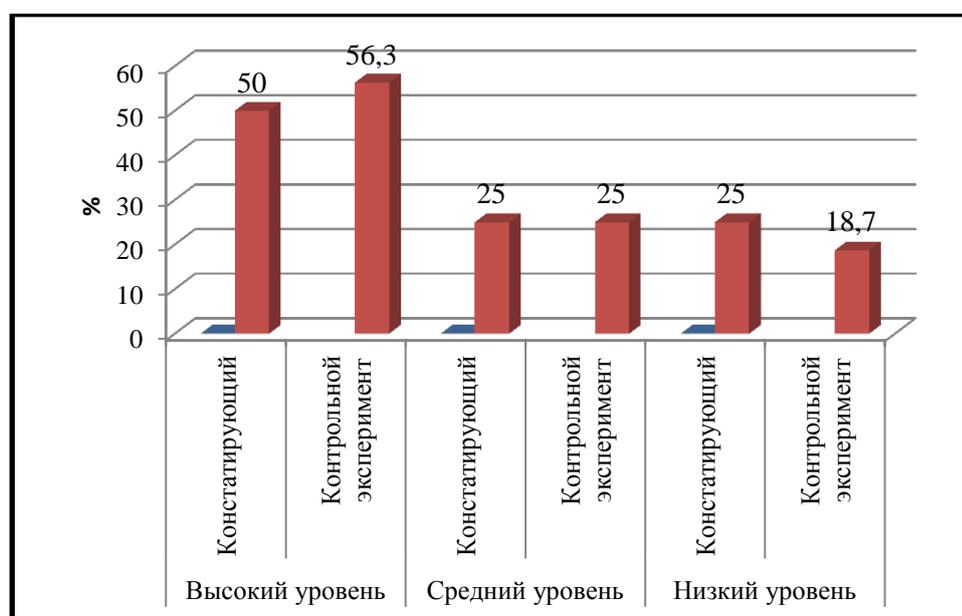


Рис. 2.9 Динамика уровня развития личностно-творческого компонента профессионально-педагогической культуры на констатирующем и контрольном этапах эксперимента  
(Методика К. Замфир в модификации А. Реана: «Мотивация профессиональной деятельности»)

Методика заключалась в организации наблюдения за педагогической деятельностью педагогов по пяти направлениям. По результатам такого наблюдения была составлена итоговая таблица 2.22. «Уровень развития личностно-творческого компонента профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации по

результатам («Наблюдение за профессиональной деятельностью педагога ДОО») (контрольный эксперимент).

Таблица 2.22

Уровень развития личностно-творческого компонента профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации по результатам («Наблюдение за профессиональной деятельностью педагога ДОО») (контрольный эксперимент)

25-20 баллов (высокий уровень)		10 баллов и менее (низкий уровень)		19-11 баллов (средний уровень)	
Количество человек	%	Количество человек	%	Количество человек	%
8	50	2	12,5	6	37,5

Анализ результатов констатирующего и контрольного этапов эксперимента показали, что количество педагогов, имеющих высокий уровень восприимчивости нового в педагогике, в том числе и стремления к инновационной деятельности, увеличилось на 12,5% (с 37,5% до 50%), средний уровень несколько снизился (с 43,8% до 37,5%), количество воспитателей с низким уровнем составляет 12,5%, что на 6,2% меньше, чем на констатирующем этапе нашего исследования.

Результаты данной методики указаны в таблице 2.23 и на диаграмме рис. 2.10 «Динамика уровня развития личностно-творческого компонента развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации на констатирующем и контрольном этапах эксперимента («Наблюдение за профессиональной деятельностью педагога дошкольной образовательной организации»).

Таблица 2.23

Динамика уровня развития личностно-творческого компонента развития профессионально-педагогической культуры на констатирующем и контрольном этапах эксперимента («Наблюдение за профессиональной деятельностью педагога ДОО»)

Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент
37,5%	50%	43,8%	37,5%	18,7 %	12,5 %

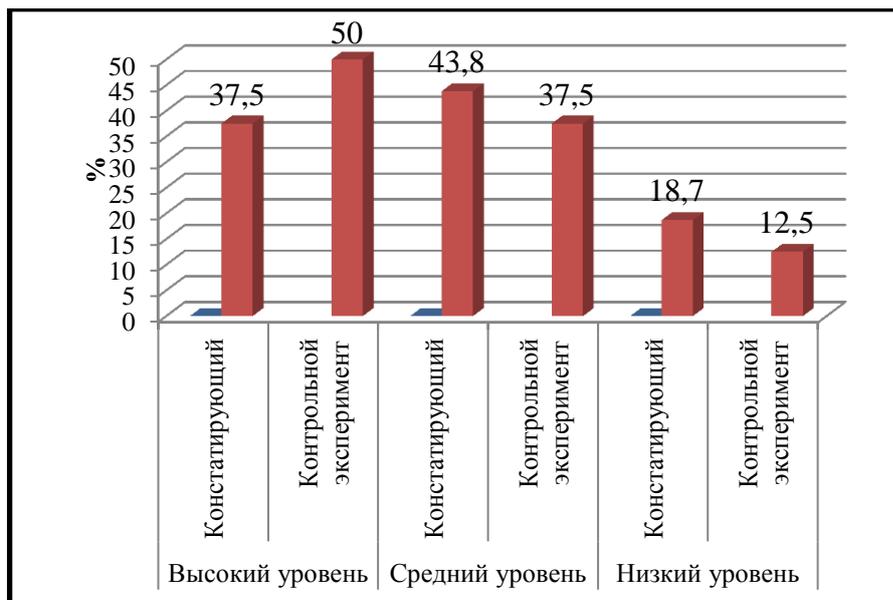


Рис. 2.10 Динамика уровня развития личностно-творческого компонента профессионально-педагогической культуры на констатирующем и контрольном этапах эксперимента («Наблюдение за профессиональной деятельностью педагога ДОО»)

Исходя из вышеуказанных показателей, получаем итоговые результаты по трем методиками личностно – творческого компонента профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации на констатирующем и контрольном этапах эксперимента. Они указаны в таблице 2.24 и диаграмме 2.11.

Таблица 2.24

Уровень развития личностно-творческого компонента профессионально-педагогической культуры педагога ДОО на констатирующем и контрольном этапах эксперимента (по результатам трех методик)

Методика	Уровень развития профессионально-педагогической культуры					
	Высокий		Средний		Низкий	
	Констат.	Контр.	Констат.	Контр.	Констат.	Контр.
Анкета для самодиагностики способности воспитателя к саморазвитию	31,7%	46,7%	42,9%	35,8%	25,4%	17,5%
Оценка мотивации профессиональной деятельности	50%	56,3%	25%	25%	25%	18,7%

Наблюдения за профессиональной деятельностью педагога дошкольной образовательной организации	37,5%	50%	43,8%	37,5%	18,7%	12,5%
Средние показатели по компоненту	39,7%	51%	37,2%	32,8%	23,1%	16,2%

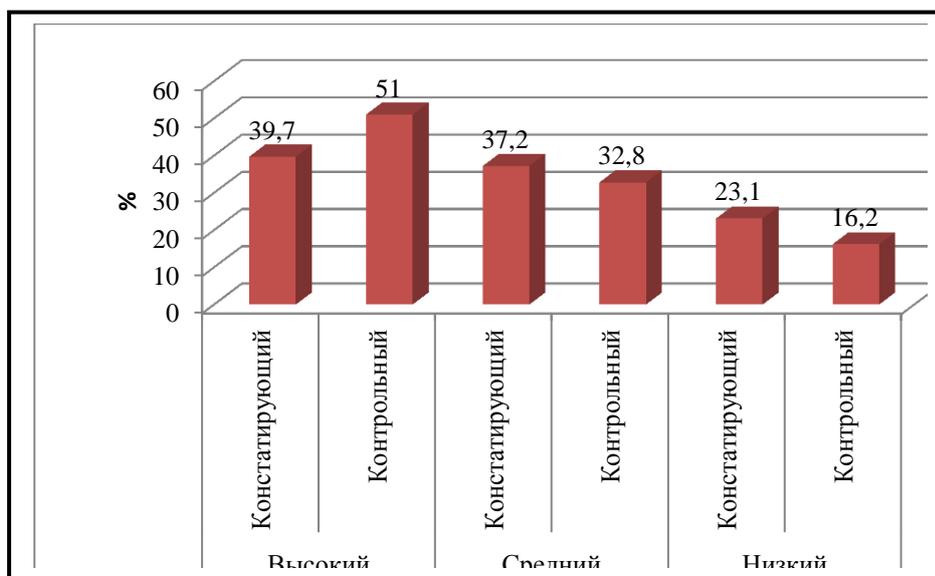


Рис. 2.11 Динамика уровня развития личностно-творческого компонента профессионально-педагогической культуры педагога ДОО на констатирующем и контрольном этапах эксперимента (по результатам трех методик)

Таким образом, были получены средние показатели по трем методикам личностно-творческого компонента развития профессионально – педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации как на констатирующем, так и на контрольном этапах эксперимента. Они представлены в таблице 2.24 и диаграмме рис. 2.11. «Динамика уровня развития личностно-творческого компонента профессионально-педагогической культуры педагога ДОО на констатирующем и контрольном этапах эксперимента (по результатам трех методик).

Таблица 2.25

Уровень развития ППК педагога дошкольной образовательной организации на контрольном и констатирующем этапах эксперимента исследования по

результатам трех компонентов развития профессионально-педагогической культуре педагога дошкольной образовательной организации

Компоненты профессионально-педагогической культуры педагога ДОО	Уровень развития профессионально-педагогической культуры					
	Высокий		Средний		Низкий	
	Констат.	Контр.	Констат.	Контр.	Констат.	Контр.
Аксиологический	51,7%	64,6%	40%	30,8%	8,3%	4,6%
Технологический	25%	50%	50%	37,2%	25%	12,8%
Личностно-творческий	39,7%	51%	37,2%	32,8%	23,1%	16,2%
Итого по компонентам	38,8%	55,2%	42,4%	33,6%	18,8%	11,2%

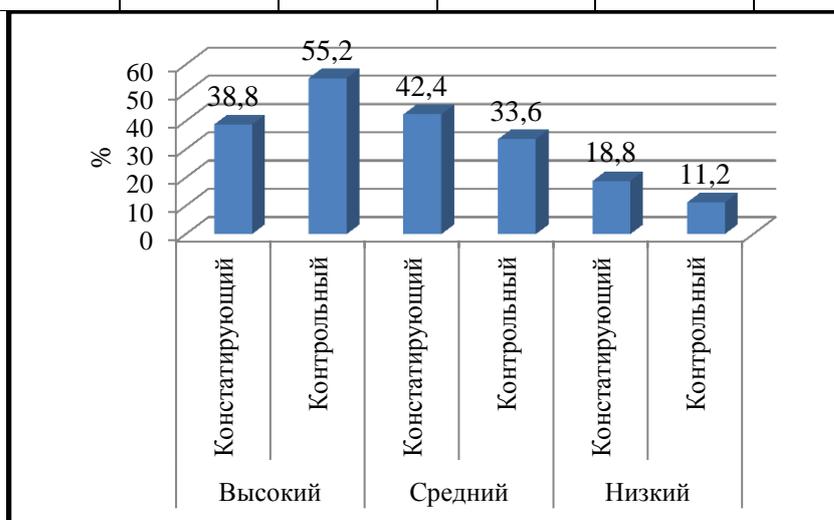


Рис. 2.12 Уровень развития ППК педагога дошкольной образовательной организации на контрольном и констатирующем этапах эксперимента исследования по результатам трех компонентов развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации

Как видим, количество педагогов с высоким уровнем развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной организации увеличилось на 13,5% (с 40% до 53,5%), количество обследуемых со средним уровнем уменьшилось на 4,2%, а число педагогов с низким уровнем развития профессионально-педагогической культуры уменьшилось на 9,3%.

Анализ таблицы 2.25 «Уровень развития ППК педагога дошкольной образовательной организации на контрольном и констатирующем этапах эксперимента исследования по результатам трех компонентов развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной

образовательной организации» - позволяет оценить динамику уровня развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации по её компонентам.

Наиболее высокие показатели уровня развития аксиологического компонента у педагогов ДОО на констатирующем этапе эксперимента составил 4,6%. Количество педагогов с высоким уровнем развития аксиологического компонента профессионально-педагогической культуры на контрольном этапе эксперимента увеличилось на 8,3 % и составило 12,9%.

Значительные изменения были получены в показателях технологического компонента. Высокий уровень развития этого компонента был увеличен на 25%, а показатель низкого уровня уменьшился на 12,2%.

Полученные результаты показали, что в процессе формирующего этапа эксперимента педагоги смогли познакомиться с некоторыми современными технологиями и активными методами работы. Для этого нами использовались такие формы как: семинары-практикумы, участия в конкурсах, а также современные формы работы (баддинг, коучинг, дискуссионные качели и др.).

Результаты контрольного эксперимента показывают положительную динамику в развитии профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.

Наиболее низкая результативность формирующего этапа эксперимента была получена в личностно-творческом компоненте профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации.

Высокий уровень развития личностно-творческого компонента был повышен только на 11,3 %, а вот низкий уровень развития этого компонента был увеличен на контрольном этапе эксперимента на 16,2 %.

Эти результаты позволяют судить о том, что внедрение инновационной и опытно-педагогической деятельности в работу дошкольной организации это более длительный процесс. Он требует не только формального участия педагогов в

работе детского сада, но и внутренней потребности во внесении изменений в собственную деятельность и деятельность дошкольной организации.

### **Выводы по второй главе:**

1. В процессе исследования был проведен эксперимент, который включал три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный. Для этого использовались диагностические методики для оценки развития компонентов профессионально-педагогической культуры: аксиологического, технологического и личностно-творческого.

2. В процессе диагностики уровня развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации педагогов дошкольной организации на констатирующем этапе эксперимента были получены следующие результаты. Так, высокий уровень выявлен только у 39,8% (7) педагогов. Средний уровень развития профессионально-педагогической культуры выявлен у 32,7% (5) педагогов. У 27,5% (4) педагогов этот показатель низкий.

3. Результаты констатирующего эксперимента указывали на необходимость создания в дошкольной организации педагогических условий для развития профессионально-педагогической культуры педагогов.

4. В процессе организации формирующего этапа эксперимента были апробированы педагогические условия:

- разработана модель развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации;
- определена индивидуальная траектория профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации;
- обеспечена мотивация у педагогов потребности к самообразованию.
- использованы современные формы, методы и средства работы.

5. Результаты контрольного эксперимента показывают динамику в развитии профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации. По результатам контрольного эксперимента было установлено, что количество педагогов с высоким уровнем развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной организации увеличилось на 13,5% (с 40% до 53,5%), количество обследуемых со средним уровнем уменьшилось на 4,2%, а число педагогов с низким уровнем развития профессионально-педагогической культуры уменьшилось на 9,3%. Наиболее низкая результативность формирующего этапа эксперимента была получена в личностно-творческом компоненте профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации.

6. Таким образом мы смогли экспериментально доказать, что развитие профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольного образовательного учреждения будет эффективным, если реализовать вышеуказанные педагогические условия.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современная система дошкольного образования – это открытая и вариативная система, ориентированная на предоставление качественных образовательных услуг семьям, имеющим детей дошкольного возраста. В связи с этим все более острой становится вопрос развития профессионально-педагогической культуры педагогов, работающих с детьми дошкольниками. Отсюда одним из направлений развития дошкольной педагогической науки и практики является проблема развития профессионально-педагогической культуры педагога в условиях дошкольной образовательной организации.

Последовательное решение задач исследования с использованием адекватных научно-педагогических методов позволило нам провести анализ проблемы профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.

В результате решения первой задачи исследования была раскрыта сущность профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации, представляющее интегрированное личностное образование, включающее единство аксиологического, технологического, личностно-творческого компонентов, обеспечивающих в своем взаимодействии продуктивную педагогическую деятельность и творческую самореализацию воспитателя дошкольного образовательного учреждения.

Содержание профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации педагога определяется ее структурными и функциональными компонентами. К функциональным компонентам профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации относятся: образовательный, развивающий, коммуникативный, диагностический и рефлексивный. Они характеризуют основные функции педагога дошкольной образовательной организации.

К структурным компонентам профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации относятся:

аксиологический компонент (совокупность педагогических ценностей: общечеловеческие, духовные, практические, личностные, педагогические способности и знания);

технологический компонент (способы, приемы педагогической деятельности педагога: педагогические умения и навыки по организации образовательной деятельности);

лично-творческий компонент (наличие педагогической рефлексии, гибкости и вариативности мышления, самостоятельности в принятии решений и стремление к профессионально-педагогическому совершенствованию).

Все выделенные компоненты взаимообусловлены и взаимодействуют друг с другом.

Нами определены критерии и показатели развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации:

ценностное отношение (понимание и оценка целей и задач педагогической деятельности, осознание ценности педагогических знаний, признание ценности субъектных отношений, удовлетворенность педагогическим трудом);

технологическая активность (знание приемов решения аналитико-рефлексивных, конструктивно-прогностических, организационно-деятельностных, оценочно-информационных и коррекционно-регулирующих педагогических задач и умение использовать эти приемы);

творческая активность (интеллектуальная активность, педагогическая интуиция и импровизация);

педагогическое мышление (сформированность педагогической рефлексии, позитивное отношение к обыденному педагогическому сознанию,

проблемно-поисковый характер деятельности, гибкость и вариативность мышления, самостоятельность в принятии решений.);

профессионально-педагогическое самосовершенствование (установка на профессионально-педагогическое совершенствование, наличие личной педагогической системы, заинтересованное отношение к опыту своих коллег, овладение способами самосовершенствования).

В диссертационной работе описаны особенности выявленных критериев и показателей, а также уровни их проявления. В качестве уровней развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации в своем исследовании мы выделили следующие: низкий уровень (адаптивный), средний уровень (репродуктивный), высокий уровень (эвристический).

Решение второй задачи в нашем исследовании позволило установить, что для эффективного развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации необходимо создание следующих педагогических условий:

разработать модель развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации; обеспечить мотивацию развития у педагогов потребности и интереса к самообразованию;

разработать индивидуальную траекторию профессионального развития;

использовать современные формы методы и средства работы.

На основе использования метода моделирования была построена структурно-содержательная модель развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации. Модель процесса развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации базируется на совокупности системного, синергетического, аксиологического, культурологического, деятельностного, компетентностного подходов и состоит из шести взаимосвязанных блоков:

целевого, методологического, структурного, содержательного, технологического и результативного.

Таким образом, нами была подготовлена теоретическая основа для организации экспериментальной работы по развитию педагога дошкольной образовательной организации.

В рамках решения третьей задачи нашего исследования была проведена опытно-экспериментальная работа по развитию профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации. Она включала в себя три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный. Для этого использовались диагностические методики оценки развития выделенных нами компонентов профессионально-педагогической культуры.

На констатирующем этапе эксперимента было выявлено, что высокий уровень развития профессионально-педагогической культуры имеют 39,8% педагогов. У них сформирована осознанная гуманистическая система ценностей и они владеют исследовательско-инновационными умениями профессиональной деятельности, а также умением обобщить и передать свой опыт другим педагогам. Средний уровень развития профессионально-педагогической культуры был выявлен у 32,7% педагогов. Их отличает стремление усовершенствовать собственную деятельность и убежденность в необходимости развития профессионально-педагогической культуры. Педагогические ценности этих педагогов актуализируются, переходят в систему личностных убеждений, которые проявляется в стремлении к осуществлению педагогической деятельности, сочетающейся с высокой познавательной активностью. У 27,5% педагогов уровень развития профессионально-педагогической культуры диагностирован как низкий, который характеризуется несформированностью общественно-значимых мотивов избранной профессии, отсутствием потребности в профессиональном самосовершенствовании, развитии личностной культуры, низким уровнем рефлексии, эмпатии.

Результаты констатирующего эксперимента указывали на необходимость создания в дошкольной организации педагогических условий для развития профессионально-педагогической культуры педагогов.

В процессе организации формирующего этапа эксперимента были апробированы педагогические условия, предполагающие комплекс традиционных и нетрадиционных, интерактивных форм, методов развития профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной образовательной организации.

Результаты контрольного эксперимента показали динамику в развитии профессионально-педагогической культуры педагога дошкольной организации. По его результатам было установлено, что количество педагогов с высоким уровнем развития профессионально-педагогической культуры педагогов дошкольной организации увеличилось на 13,5% (с 40% до 53,5%), количество обследуемых со средним уровнем уменьшилось на 4,2%, а число педагогов с низким уровнем развития профессионально-педагогической культуры уменьшилось на 9,3%.

Таким образом, проведенное нами исследование и полученные в ходе эксперимента результаты подтверждают выдвинутую гипотезу и позволяют сделать вывод о достижении поставленной цели.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Архангельский, С.И. Лекции по научной организации учебного процесса в высшей школе / С. И. Архангельский. – М.: Высшая школа, 2016. - 200 с.
2. Асмолов, А.Г. Психология личности: Принципы психологического анализа. - М.: Смысл, 2001. - 416 с.
3. Багаутдинова, С.Ф. Особенности методической работы в современном ДООУ // Управление ДООУ. - 2010. - №3. - С. 82 - 85.
4. Барабанщиков, А.В. Сущность и основные компоненты профессионально-педагогической культуры [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://studopedia.ru/5\\_28998\\_professionalno-pedagogicheskaya-kultura-uchitelya.html](http://studopedia.ru/5_28998_professionalno-pedagogicheskaya-kultura-uchitelya.html), (дата обращения: 01.02.2017)
5. Белая, К.Ю. Методическая работа в ДООУ: анализ, планирование, формы и методы. - М.: Перспектива, 2010. - 290 с.
6. Битина, Б.П. Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы // Педагогика, 2010. - №6. - С. 61.
7. Бондаревская, Е.В. Педагогическая культура как общественная и личная ценность. // Педагогика. - 2009. - №3.- С. 37-43.
8. Бондаревский, В.Б. Воспитание интереса к знаниям и потребности к самообразованию. – М.: Просвещение, 2005. - 144 с.
9. Борисова, О.А., Липова, И.В. Как помочь воспитателю пройти аттестацию. Современные тенденции и технологии, анализ и экспертиза, консультирование. - Волгоград: Учитель, 2013. - 245 с.
10. Вагина, Л.А., Дорошенко, Е.Ю. Система работы школы с молодыми специалистами. – Волгоград: Учитель, 2011. - 443 с.
11. Василенко, Н.П. Диагностика и организация методической работы. Р н/ Д.: Академия, 2012. - 380 с.
12. Васильева, А.И. Старший воспитатель детского сада. - М., Просвещение, 2011. - 143 с.

13. Виноградова, Н.А., Микляева, Н.В., Родионова, Ю.Н. Методическая работа в ДОУ: эффективные формы и методы. - М.: Перспектива, 2011 - 278 с.
14. Волобуева, Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ. // Управление ДОУ, 2012. - №6. - С. 70 -78.
15. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. - М.: ТЦ Сфера, 2011. - 296 с.
16. Волинов, В.И. Педагогика в схемах и таблицах. Р. н/Д.: Феникс, 2008. – 282 с.
17. Гогоберидзе, А.Г., Солнцева, О.В.. Дошкольная педагогика с основами методик воспитания и обучения. - СПб.: Питер, 2013. - 464 с.
18. Гребенщикова, Е.А. История дошкольной педагогики в России. – М.: Просвещение, 1976. - 432 с.
19. Громов, Е.С., Моляко, В.А. Сущность и основные компоненты профессионально-педагогической культуры [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.pedagogikafine.ru/pedagogs-459-1.html>, (дата обращения: 01.02.2017).
20. Дуброва, В.Н. Организация методической работы в дошкольном учреждении. - М.: Новая школа, 2010. - 128 с.
21. Иванов, Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов. - М.: АПК и ПРО, 2011. - 101 с.
22. Илларионова, Л.П. Формирование духовно-нравственной культуры учителя в системе непрерывного педагогического образования [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-08/dissertaciya-formirovanie-duhovno-nravstven> (дата обращения:13.03.2017).
23. Исаев, И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателей высшей школы: воспитательный аспект. – М.: Белгород, 1992.- 421 с.
24. Ключева, Е.В., Наумова, Т.В., Губанихина, Е.В., Корешкова, М.Н. Педагогика. – Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ, 2013. – 254 с.

25. Коджаспирова, Г.М. Культура профессионального самообразования педагога. – М.: Просвещение, 2010. - 390 с.
26. Козлова, С.А., Куликова, Т.А. Дошкольная педагогика М.: Просвещение, 2002. – 429 с.
27. Крысин, Л.П. Иллюстрированный толковый словарь иностранных слов. – М.: Эксмо, 2011. – 864 с.
28. Кудаев, М.Р. Методология и методика педагогических исследований. Учебное пособие. - Майкоп: АГУ, 2009. - 209 с.
29. Лосев, П.Н. Управление методической работой в современном ДООУ. - М., 2011. - 152 с.
30. Маркова, Л.С. Управленческая деятельность руководителя социального учреждения. - М.: Юрайт, 2011. - 160 с.
31. Мезинов, В. Н. Введение в педагогическую деятельность: Учебное пособие. – Елец , 2005. – 50 с.
32. Микляева, Н.В., Микляева, Ю.В.,. Виноградова, Н.А. Дошкольная педагогика . – М.: Юрайт, 2015. - 496 с.
33. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду. - М.: Перспектива, 2011. - 289 с.
34. Микляева, Н.В. Тесты для оценки профессиональной подготовленности педагогов ДООУ: методическое пособие. - М.: Перспектива, 2010. - 229 с.
35. Моргунова, М.А. Толерантная культура педагога как психолого-педагогический феномен // Вестник ТГУ, 2009. -№69.- С. 21-23.
36. Никишина, И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях. – Волгоград: Учитель, 2011. - 156 с.
37. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка. – М.: АЗЪ, 1995. –282 с.
38. Рамендик, Д.М. Тренинг личностного роста.- М.: ИНФРА-М, 2009. – 398 с.
39. Реан, А.А. Психология изучения личности .- СПб.: Издательство Михайлова В. А., 2017. - 288 с.

40. Рябов, Ю.М. К вопросу о формировании культуры учителя // Современный специалист: проблемы становления. Нижний Новгород, 1991. [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://txtb.ru/83/21.html> (дата обращения: 01.02.2018).
41. Самородова, А.П. Модель развития профессионально-педагогической культуры воспитателя дошкольного образовательного учреждения // Гаудеамус, № 1 (13), 2008. - С.24-28
42. Слостенин, В.А. и др. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Слостенина.- М.: ИЦ Академия, 2002. - 576 с.
43. Фалюшина, Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ДООУ. - М.: АРКТИ, 2011. - 262 с.
44. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования от 17 октября 2013 г. № 1155 // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html> (дата обращения: 12.08.2018)
45. Хушбахтов, А.Х. Терминология «педагогические условия» // Молодой ученый. - 2015. - №23. - С. 1020-1022.
46. Шеридан, С. Повышение качества образования за счет развития профессионализма педагогов. – М.: Мозаика-Синтез, 2014. – 103 с.
47. Щепотин, А.Ф. Эффективная система методической работы с педагогическими кадрами. // Профессиональное образование, 2012. - №8. - С. 23-24.
48. Якушева, С.Д. Основы педагогического мастерства для преподавателей и студентов вузов и колледжей. – Оренбург: РИК ГОУ ОГУ, 2004. – 230 с.
49. Якушева, С. Д. Основы педагогического мастерства: учебник. 4-е изд., испр. и доп. М.: Издательский центр «Академия», 2011. 256 с.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

Анкета для педагогов «Как вы относитесь к своей профессии»

(Анкета модифицированная. Автор К.А. Петрович)

1. Ф.И.О. \_\_\_\_\_
2. Сколько вам лет? \_\_\_\_\_
3. Ваша должность на работе? \_\_\_\_\_
4. Какие обстоятельства и в какой степени повлияли на Ваш выбор профессии педагога? (Отметьте знаком «+» соответствующую оценку в каждой строке.)

Предположительные ответы	В большей степени	Средне	Совсем не влияли
1. Традиции семьи			
2. Советы друзей и знакомых			
3. Рекомендации родителей			
4. Хотелось изучать любимый предмет			
5. Возможность общаться с детьми			
6. Случайно сложившиеся обстоятельства			
7. Хотелось заниматься педагогикой			
8. Привлекала общественная значимость и важность профессии			

5. Некоторые педагоги считают, что подлинной профессиональной школой являются первые годы самостоятельной работы. Согласны ли Вы с подобным мнением? (Обведите кружком Ваш вариант ответа.)

Полностью согласен	Согласен, но не совсем	Не могу сказать ничего определенного	Скорее, не согласен	Совсем не согласен
--------------------	------------------------	--------------------------------------	---------------------	--------------------

6. Подтвердили первые годы работы правильность Вашего выбора? (Обведите кружком Ваш вариант.)

Да, полностью	В основном подтвердили	Не могу сказать ничего определенного	Скорее не подтвердили	Нет, не подтвердили
---------------	------------------------	--------------------------------------	-----------------------	---------------------

7. Трудности, с которыми Вы столкнулись, зависели от:

Предположительные ответы	В большей степени	В меньшей степени	Совсем не зависели
. ...условий, в которых началась деятельность			
. ...отсутствия опыта			
. ... подготовки в учебном заведении			

8. Не возникало ли у Вас в первые годы работы желание сменить профессию?

а). Да, возникало б). Нет, не возникало

9.. Что определяло в настоящем направленность Вашей деятельности?

(Поставьте крестик в каждой строке.)

Предположительные ответы	В первую очередь	Во вторую	В третью
Инструкции и рекомендации вышестоящих организаций и руководителей			
Распоряжения администрации			
Интересы и запросы детей			
Советы коллег			
Собственный опыт			
Опыт других педагогов			
Методические пособия			

17. Каким формам и методам работы Вы склонны доверять более всего? (Отметьте крестиком степень Вашего согласия в каждой строке.)

Предполагаемые ответы	Прежде всего	Частично	Совсем не склонен
Проверенным на собственном опыте			
Оправдавшим себя в практике работы Ваших коллег			
Изложенным в методических пособиях			
Рекомендованным на лекциях и консультациях			
Соответствующих запросам и возможностям детей			

10. Вы полагаете, что в сложной ситуации чаще всего реагировать нужно...

а) Немедленно.

б) Лучше воздержаться и отложить решение.

в) По ситуации.

11. Всегда ли Вы чувствуете себя уверенно, принимая решение, как поступить в трудной ситуации? (Обведите кружком номер Вашего ответа.)

а) Почти всегда чувствую себя уверенно.

б) Иногда да, иногда нет.

в) Почти никогда не чувствую себя уверенно

12. Если допущена педагогическая ошибка, то она...

а) Вполне исправима. б) Трудно исправима.

13. В чем Вы видите для себя смысл повышения квалификации? (Выберите не более пяти вариантов ответа.)

- Не отставать от времени.
- Лучше разобраться в проблемах модернизации образования.
- Получить информацию об обновленном содержании программ.
- Ознакомиться с передовыми технологиями.
- Освоить основы опытно-экспериментальной работы.
- Подготовиться к аттестации.
- Расширить свой кругозор.
- На время выйти из рабочей текучки.

14. За последние три-пять лет Вы... (Отметьте соответствующие пункты.)

- участвовали в экспериментальной работе.
- выступали с докладами из опыта работы.
- опубликовали статью, книгу.
- читали лекции на курсах, семинарах и т.п.

15. Что, по-вашему, может стать толчком к пересмотру педагогом привычных способов деятельности? (В каждой строке отметьте свою позицию знаком «+».)

Предполагаемые ответы	В большей степени	В меньшей степени	Совсем не повлияли
1. Знакомство с работой воспитателя-мастера			
2. Ощущение неудовлетворенности от «хождения по проторенной тропе»			
3. Появление среди воспитанников детей, в работе с которыми испытанные методы не дают эффекта			
4. Участие в работе методического объединения			
5. Участие в опытно-экспериментальной работе			
6. Чтение психолого-педагогической и методической литературы			

16. С каким из приведенных ниже суждений Вы согласны? (Выберите для ответа одно суждение.)

Профессия педагога...

. ...скорее нравится, чем не нравится.

. ...совершенно не нравится.

. . .трудно сказать, нравится или нет.

. . .очень нравится.

. . .скорее нравится, чем не нравится

17. Хотели бы Вы перейти на другую работу? (Отметьте один ответ.)

а) Да, хотел бы. б) Трудно сказать. в) Нет, не хотел бы

18. Что в настоящее время привлекает Вас в работе педагога? (В каждой строке отметьте свое мнение знаком «+».)

Предполагаемые ответы	В высшей степени	Средне	Совсем не привлекает
Возможность проявить творчество инициативу			
Возможность интеллектуального и общекультурного развития			
Возможность проявить свои способности			
Должностное продвижение			
Характер взаимоотношений с коллегами			
Стиль взаимоотношений с администрацией			
Уважение окружающих			
Возможность общаться с воспитанниками			
Длительный отпуск летом			

Оценочный лист. Ключевые компетенции специалистов дошкольного образования. Автор методики: Т.А. Сваталова

Уважаемый коллега! Вам предлагается оценить степень выраженности имеющихся у Вас теоретических представлений и способов профессиональной деятельности. Оценивание проводится по трехбалльной шкале по разным критериям.

1. Теоретические представления

3 балла – Вы выделяете педагогические факты и явления, рассматриваете их развитие, объясняете и раскрываете их смысл. Можете воспроизвести во внутреннем плане последовательность действий при осуществлении определенного способа деятельности, т.е. описать, почему надо делать именно так.

2 балла – Вы распознаете педагогические явления, выделяете и описываете их важнейшие внешне наблюдаемые признаки, однако затрудняетесь в установлении взаимосвязи отдельных педагогических явлений, описании последовательности действий при осуществлении определенного способа деятельности, т.е. в описании, почему нужно делать именно так.

1 балл – Вы затрудняетесь в распознавании педагогических явлений, выделении и описании их важнейших внешне наблюдаемых признаков.

Таблица 1

№ п/п		балл
1.1.1	О педагогическом анализе	
1.1.2	О содержании дошкольного образования	
1.1.3	О формировании системы целей и задач дошкольного образования	
1.1.4	О содержании реализуемой программы дошкольного образования	
1.1.5	О принципах построения образовательного процесса в ДООУ	
1.1.6	О необходимом материально-техническом оснащении образовательного процесса	
1.1.7	О способах педагогического исследования	
1.1.8	О передовом педагогическом опыте, педагогическом творчестве, педагогических инновациях	
1.2.1	О социальном заказе, предъявляемом к дошкольной образовательной системе	
1.2.2	О психолого-педагогических и возрастных особенностях детей	
1.2.3	О содержании средств, форм и методов передачи содержания дошкольного образования	

№ п/п		балл
1.2.4	О содержании учебных материалов, используемых в дошкольном образовании	
1.2.5	О принципах отбора и композиции учебного материала	
1.2.6	О требованиях к педагогическому исследованию	
1.2.7	О прогнозировании педагогических исследований	
1.3.1	О видах планирования образовательного процесса в ДООУ	
1.3.2	О проектировании методического и дидактического оснащения учебных занятий	
1.3.3	Об этапах познавательной деятельности детей	
1.3.4	О методах педагогического исследования	
1.3.5	О проектировании содержания педагогического исследования	
1.3.6	О создании предметно-развивающей среды в ДООУ	
1.3.7	О проектировании самообразовательной деятельности	
2.1.1	О видах педагогической диагностики дошкольников	
2.1.2	Об основных средствах, формах и методах педагогического оценивания детей	
2.1.3	О видах педагогической деятельности	
2.1.4	О функциях педагогической деятельности	
2.1.5	Об оценивании профессионально-педагогической деятельности	
3.1.1	Об информировании детей о предстоящей деятельности	
3.1.2	О логике изложения материала, об образности, интонационной выразительности речи	
3.1.3	Об организации совместной деятельности	
3.2.1	О развитии субъективной позиции ребенка в разных видах деятельности	
3.2.2	О демонстрации выполнения дошкольниками разных видов деятельности	
3.2.3	О поддержании внимания детей	
3.2.4	О контроле и коррекции хода деятельности детей	
3.2.5	Об организации самообразования	
3.3.1	О формировании у детей ценностного отношения к миру	
3.3.2	Об ориентации детей в предстоящей деятельности	
3.4.1	Об иницировании активности детей	
3.4.2	О создании атмосферы заинтересованности в результатах деятельности	
3.4.3	О формировании мотивов поведения детей	
4.1.1	О педагогическом воздействии	
4.1.2	О педагогической оценке, ее функциях	
4.1.3	О педагогическом общении с детьми	
4.2.1	О создании положительного психологического климата в группе	
4.2.2	О создании «ситуации успеха» для воспитанников	
4.2.3	О педагогическом конфликте	
4.2.4	Об этической защите детей	
4.3.1	О сигналах вербальной и невербальной коммуникации	
4.3.2	О проявлении переживаний, состояний детей	
Всего баллов		

## 2. Способы профессиональной деятельности

3 балла – Вы самостоятельно выдвигаете подтвержденные фактами, серьезными доводами перспективные цели деятельности, выбираете наиболее действенные

средства и методы достижения цели в связи с оценкой условий их деятельности, результат своей деятельности обоснованно прогнозируете и оцениваете собственные действия по его достижению.

2 балла – Вы применяете теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, т.е. определяете цели деятельности в конкретных условиях педагогической задачи, выбираете и обосновываете средства и способы достижения поставленной задачи, оцениваете полученный результат с точки зрения его соответствия поставленной педагогической задаче, однако затрудняетесь в оценке собственных действий.

1 балл – Вы не всегда осознанно применяете теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, затрудняетесь в определении педагогических целей в конкретных условиях, обосновании средств и способов достижения поставленной задачи, оценке результата с точки зрения его соответствия поставленной педагогической цели и собственных действий по его желанию.

Таблица 2

1.1.1	Определение причин, мотивов, целей педагогических явлений и выявление их взаимосвязи	
1.1.2	Анализ учебно-образовательной информации с учетом педагогических целей	
1.1.3	Определение соответствия поставленных целей конкретным задачам развития детей	
1.1.4	Анализ содержания учебных материалов	
1.1.5	Анализ эффективности форм организации обучения и форм учебных занятий	
1.1.6	Анализ материально-технической базы	
1.1.7	Анализ своей деятельности	
1.1.8	Анализ соответствия содержания деятельности воспитанников поставленным задачам	
1.2.1	Перевод целей и содержания образования в конкретные педагогические задачи	
1.2.2	Прогнозирование развития качеств личности, чувств, воли и поведения воспитанников	
1.2.3	Выбор содержания, форм методов и средств образования, соответствующих поставленным задачам	
1.2.4	Прогнозирование эффективности и собственных педагогических воздействий на развитие детей	
1.2.5	Прогнозирование трудностей и ошибок, которые могут возникнуть у детей в ходе деятельности	
1.2.6	Постановка исследовательских задач и выбора соответствующих им	

	методов	
1.2.7	Моделирование, мысленный эксперимент, экстраполирование	
1.3.1	Определение доминирующих и подчиненных задач для каждого этапа образовательного процесса в ДОУ	
1.3.2	Планирование различных форм и видов самостоятельной деятельности детей	
1.3.3	Проектирование структуры учебного занятия	
1.3.4	Проектирование системы приемов стимулирования активности дошкольников	
1.3.5	Определение наиболее рациональных форм и методов, приемов и средств обучения	
1.3.6	Проектирование вариантов и способов создания личностно-развивающей среды	
1.3.7	Проектирование этапов самообразовательной деятельности	
2.1.1	Педагогическая диагностика детей в разных видах деятельности	
2.1.2	Педагогическое оценивание психических процессов, состояния детей	
2.1.3	Определение «зоны ближайшего развития»	
2.1.4	Определение характера и уровня усвоения детьми нового материала	
2.1.5	Фиксация результатов собственной деятельности и результатов развития детей	
3.1.1	Постановка перед воспитанниками целей и задач деятельности	
3.1.2	Изложение учебного материала с учетом уровня подготовленности детей, их жизненного опыта	
3.1.3	Совместный с детьми выбор цели деятельности, средств, трудовых действий и оценка результатов деятельности	
3.2.1	Учет собственной позиции ребенка в разных видах деятельности	
3.2.2	Создание проблемных ситуаций для развития познавательной активности воспитанников	
3.2.3	Распределение внимания, поддержание его устойчивости	
3.2.4	Формулирование вопросов, требующих применения самостоятельных умозаключений	
3.2.5	Формулирование вопросов в доступной форме	
3.3.1	Формирование у воспитанников морально-ценностных установок	
3.3.2	Ориентация в изменяющихся условиях и педагогических ситуациях	
3.4.1	Развитие у детей устойчивого интереса к разным видам деятельности	
3.4.2	Актуализация знаний и жизненного опыта детей	
3.4.3	Создание ситуаций для проявления воспитанниками нравственных поступков	
4.1.1	Педагогическое воздействие	
4.1.2	Педагогическая оценка	
4.1.3	Реализация информативной, аффективной, регулятивной функций педагогического общения	
4.2.1	Создание положительного психологического климата в группе	
4.2.2	Создание ситуации успеха для каждого ребенка	
4.2.3	Разрешение педагогических конфликтов	
4.2.4	Этическая защита детей	
4.3.1	Определение по внешним признакам степени вовлеченности детей в совместную деятельность	
Всего баллов		

**Анкета для самодиагностики способности воспитателя к саморазвитию**

ФИО педагога \_\_\_\_\_

5 баллов – данное утверждение полностью соответствует действительности;

4 балла – скорее соответствует, чем нет;

3 балла – и да, и нет;

2 балла – скорее не соответствует;

1 балл – не соответствует.

Вопросы анкеты	Количество баллов				
	5 балл.	4 балла	3 балла	3 балла	1 балл
1. Я стремлюсь изучать себя.					
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.					
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.					
4. Я ищу обратную связь, т. к. это помогает мне узнать и оценить себя.					
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специально время.					
6. Я анализирую свои чувства и опыт.					
7. Я много читаю.					
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.					
9. Я верю в свои возможности.					
10. Я стремлюсь быть более открытым.					
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.					
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.					
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.					
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.					
15. Я положительнее бы отнесся к моему продвижению по службе.					

**Оценка и её критерии:**

75–55 баллов – активное саморазвитие (высокий уровень);

54–36 баллов – отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие зависит от различных условий (средний уровень);

35–15 баллов – остановившееся саморазвитие (низкий уровень).

Методика: Мотивация профессиональной деятельности

(методика К. Замфир в модификации А. Реана)

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция внутренней и внешней мотивации.

Напомним, что о внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т. д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы делятся здесь на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

*Инструкция.* «Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для вас по пятибалльной шкале (табл.1)».

*Обработка результатов.* Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

$$ВМ = (\text{оценка п. 6} + \text{оценка п. 7}) / 2$$

$$ВПМ = (\text{оценка п.1} + \text{оценка п.2} + \text{оценка п.5}) /$$

Таблица 1

**Шкала мотивов профессиональной деятельности**

Мотивы профессиональной деятельности	1	2	3	4	5
	В очень незначительной мере	В достаточно незначительной мере	В небольшой, но и не малой мере	В достаточно большой мере	В очень большой мере
1. Денежный заработок					

2.Стремление к продвижению по работе					
3.Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4.Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5.Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6.Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7.Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					
Итого:					

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

*Интерпретация результатов.* На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний:  $ВМ > ВПМ > ВОМ$  и  $ВМ = ВПМ > ВОМ$ .

Таблица 2

### Мотивационные комплексы (пример)

Мотивы профессиональной деятельности (№ п/п):	ВМ	ВПМ	ВОМ
1	1	2	5
2	2	3	4

Наихудшим мотивационным комплексом является тип  $VOM > ВПМ > VM$ . Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Например, нельзя два мотивационных комплекса (табл. 2) считать абсолютно одинаковыми. И первый, и второй мотивационный комплекс относятся к одному и тому же неоптимальному типу  $VOM > ВПМ > VM$ . Однако видно, что в первом случае мотивационный комплекс личности значительно негативнее, чем во втором. Во втором случае по сравнению с первым имеет место снижение показателя отрицательной мотивации и повышение показателей внешней положительной и внутренней мотивации.

По нашим данным (Реан А. А., 1990, 1999), удовлетворенность профессией имеет значимую соотнесенность с оптимальностью мотивационного комплекса педагога (положительная значимая связь,  $r = + 0,409$ ). Иначе говоря, удовлетворенность педагога избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий - внешней отрицательной.

Кроме того, нами установлена и отрицательная соотносительная зависимость между оптимальностью мотивационного комплекса и уровнем эмоциональной нестабильности личности педагога (связь значимая,  $r = -0,585$ ).

Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность педагога мотивирована самим содержанием педагогической деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность педагога обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой педагогической деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

**Методика «Наблюдение за профессиональной деятельностью педагога  
дошкольной образовательной организации»**

Таблица 1

Критерии	Количество баллов									
	5 баллов		4 балла		3 балла		2 балла		1 балл	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
1. Постоянно следит за передовым опытом в своей сфере деятельности, стремится внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей населения, общества.										
2. Постоянно, много и упорно занимается самообразованием.										
3. Приверженность к определенным своим идеям, развитие их в процессе педагогической деятельности.										
4. Постоянный анализ своей деятельности, привлечение к этому родителей, коллег, научных консультантов и других.										
5. Имеет чувство перспективы, прогнозирует свою деятельность.										
Итого:										

Таблица 2

**Итоговый протокол наблюдения за деятельностью педагогов дошкольной  
организации с целью выявления и фиксации наличия признаков  
восприимчивости к новому**

Критерии	Количество баллов									
	5 баллов		4 балла		3 балла		2 балла		1 балл	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
1. Постоянно следит за передовым опытом в своей сфере	8	50	6	37,6	1	6,2	1	6,2	-	-

деятельности, стремится внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей населения, общества.										
2. Постоянно, много и упорно занимается самообразованием.	6	37,5	10	62,5	-	-	-	-	-	-
3. Приверженность к определенным своим идеям, развитие их в процессе педагогической деятельности.	4	25	6	37,6	3	18,7	3	18,7		
4. Постоянный анализ своей деятельности, привлечение к этому родителей, коллег, научных консультантов и других.	9	56,3	5	51,2	2	12,5	-	-	-	-
5. Имеет чувство перспективы, прогнозирует свою деятельность.	5	31,3	5	31,2	4	25	2	12,5	-	-
Итого:		40		40		12,5		7,5		

План – конспект тренинга для педагогов дошкольной организации  
по теме «Полотно счастья»

Ведущий тренинга – Северинова Л.В. с участием педагога-психолога

**Цель тренинга:** развитие коммуникативной компетентности, эмоциональной устойчивости, уверенности в себе, доброжелательного отношения друг к другу.

**Задачи тренинга:**

1. Повышать коммуникативные навыки педагогов.
2. Развивать эмоциональную устойчивость, уверенность в себе; познакомить педагогов с приемом восстановления эмоционального равновесия.
3. Повышать самооценку и положительный жизненный настрой педагогов.

Ход мероприятия

**Ведущий тренинга** читает древнюю притчу «Счастье»

Бог слепил человека из глины, и остался у него неиспользованный кусок.

– Что ещё слепить тебе? - спросил Бог.

– Слепи мне счастье, - попросил человек.

Ничего не ответил Бог, и только положил человеку в ладонь оставшийся кусочек глины.

– Подумайте и скажите, почему Бог положил на ладонь оставшийся кусок глины?

Мы ищем счастье тут и там,

За ним мы бродим по пятам,

Ему твердим мы бесконечно -

С тобою быть хотим навечно!

Мечтая в счастье раствориться,

Мы долго, вглядываясь в лица.

Найти пытаемся ответ -

В чем счастье? Есть оно, иль нет?

Мы пребываем в заблуждении,

Что счастье - чьих-то рук творение,

Что к нам вот-вот придет волшебник,  
И осчастливит нас, в сей миг!

*Вопрос для обсуждения:*

Как вы думаете: «Счастье - чьих рук творение?» это правильный афоризм?

**Ведущий тренинга.** В последнем куплете стихотворной притчи указан «рецепт счастья».

А счастье ходит с нами рядом,  
С улыбкой говоря: «Смотри!  
Меня искать совсем не надо,  
Я есть всегда, ведь я внутри!»

Ведущий предлагает ряд игр и упражнений для данной встречи.

### **Игра «Нити счастья»**

Сегодня мы с вами будем волшебниками, которые могут всё. Я вам предлагаю соткать полотно своего счастья. Чтобы соткать полотно, нам нужны нитки. В моих руках моток обыкновенных ниток. Сегодня мы с вами будем превращать их в Нити Счастья. Встаньте в круг по плотнее, так, чтобы чувствовать друг друга. Мы будем передавать нитки друг другу. У кого окажется моток ниток, должен ответить на вопрос: «Что такое счастье?» и передать этот моток человеку стоящему справа от вас. Следующий участник повторяет предыдущий ответ и добавляет свой и т.д. по кругу. Обыкновенный моток нитей, совершая путь от одного человека к другому, становится мотком Нитей Счастья.

### **Игра «Полотно счастья»**

В моих руках Нити Счастья. В памяти нитей запечатлены все ваши ответы, рассуждения, мысли о счастье. Теперь при помощи этих нитей мы с вами будем ткать Полотно Счастья.

### **Игра «Имена» (плетем канву)**

Передавая Нити Счастья соседу справа, нужно назвать свое имя и на начальную букву своего имени нужно придумать прилагательное, характеризующее вас положительно. (Н-р: Валентина - веселая, Надежда - нежная).

Имя - это то, что сопровождает человека на протяжении всей жизни. С именем маленький человек приходит в этот мир, с именем он проходит по жизни, встречает взлеты и падение. Имя может звучать благозвучно, ласково, возвышенно, приятно. Есть стародавнее поверье: каждый человек имеет свое отражение в окружающем мире. Имя для нас всегда желанно, и с ранних лет человек привыкает к звуку своего имени, трепетно к нему относится. А это тоже счастье!

Приняв моток Нитей счастья, надо обмотать ей свой указательный палец левой руки и передать моток своему соседу. Таким образом, моток нитей движется по кругу, образуя канву нашего Полотна Счастья.

Мы все связаны друг с другом Нитями счастья, и теперь пора приступать к ткачеству полотна. С какими чувствами и эмоциями, мыслями и желаниями, мы будем ткать это полотно, таким оно и получится. Передавать моток вы можете любому участнику, говоря ему комплимент.

**Вопросы для обсуждения:**

- Понравился ли вам комплимент?
- Приятно ли было вам получать комплимент?
- Что приятнее получать или говорить комплимент?

**Игра «Оберег Счастья»**

**Ведущий тренинга.** Мы с вами соткали Полотно Счастья. Вот оно в наших руках. Мы с вами настоящие волшебники! Рассмотрите внимательно, наше с вами Полотно счастья. Не торопитесь, не упускайте никаких деталей, ведь в наших руках - чудо. Запомните это чудо рук творенье!

**Вопросы для обсуждения:** Что вы чувствуете, держа его в руках? Что оно вам напоминает?

**Ведущий тренинга.** Опустите Полотно Счастья на пол. Освободите свои пальцы от нитей. Постарайтесь не нарушить форму нашего полотна. Давайте разрежем на части наше полотно, и по одной частичке оставим себе на память о нашей встрече. И эти частички полотна Счастья станут вашими личными оберегами счастья. Завяжите их себе на шею. (Участники вешают одну нить в виде ожерелья на шею)

А короткие нити привязывайте к основной нити друг другу с пожеланиями. Свое пожелание начинайте словами: Желаю вам... (удачи, счастья, добра, успеха, радости, здоровья и т.д). Сохраните этот оберег счастья.

**План работы Школы молодого педагога  
в 2017-2018 учебном году**

сроки	Тема, форма проведения	Содержание деятельности	Ответственные
Сентябрь	<i>Выступление на педсовете №1:</i> «Ознакомление с планом работы школы молодого специалиста. Организация работы». Индивидуальное консультирование педагогов по запросам.	Познакомить с планом работы ДОО на год, повторить содержание плана и нормативных документов.	Старший воспитатель
	<i>Подгрупповые консультации:</i> «Десять золотых правил проведения родительских собраний»	Знакомство педагогов с правилами взаимоотношения с родителями воспитанников	Воспитатель
	<b>Практикум:</b> «Роль подвижной игры в жизни дошкольника»	Знакомство педагогов с организацией и проведением подвижных игр с детьми дошкольного возраста	Инструктор по физической культуре
Октябрь	Теоретический семинар: «Образовательная программа ДОО» <b>Пч.-презентация:</b> «Документация воспитателя»	Повторить содержание образовательной программы и нормативных документов к ней	Старший воспитатель
	Мастер-класс: «Утренняя гимнастика»	Знакомство педагогов с требованиями при проведении утренней гимнастики для детей дошкольного возраста	Инструктор по физической культуре
	Семинар - практикум «Совместная деятельность с детьми через развитие мелкой моторики» (опыт работы учителя-логопеда)	Познакомить с содержанием игровых упражнений, способствующих развитию мелкой моторики детей и особенностями их проведения в разных группах	Учитель - логопед
	<u>Консультация:</u> «Формы и методы, используемые при организации режимных моментов»	Систематизировать знания об особенностях организации режимных моментов с детьми дошкольного возраста	Воспитатель, участник школы молодого педагога

	Посещение ООД у педагогов-наставников	Совершенствовать умения педагогов в организации образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста	все педагоги
Ноябрь	<b><u>Лекция – практикум:</u></b> «Диагностика овладения детьми необходимыми навыками и умениями по образовательным областям и формирования у детей интегративных качеств. Составление информационной справки».	Закреплять умение педагогов проводить мониторинг, определять степень усвоения ребенком образовательной Программы и влияние образовательного процесса, организуемого в дошкольном учреждении, на развитие ребенка	Старший воспитатель
	<b><u>Планирование и организация работы по самообразованию.</u></b> <b><u>Портфолио воспитателя.</u></b> Презентация: «Самообразование и портфолио педагога» <b><u>Практическое задание:</u></b> оформить соответствующие документы	Ориентировать педагогов на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, оформлении необходимых документов	Старший воспитатель
	<b><u>Вебинар</u></b>	Видео-просмотр открытого занятия с последующим анализом и самоанализом организованной образовательной деятельности.	Старший воспитатель, все педагоги
Декабрь	<b><u>Тренинг</u></b>	Психологическая готовность молодых педагогов к общению с дошкольниками и их родителями	Педагог-психолог
	<b><u>Открытый показ НОД</u></b>	Совершенствовать умения педагогов в организации образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста	Все педагоги, взаимное посещение НОД

Январь	<p><b><u>Консультация:</u></b> «Как нам обустроить предметно-развивающее пространство?»</p> <p>– «Что такое предметно-развивающее пространство»,</p> <p>– «Методика организации игрового пространства в детском саду».</p>	Систематизировать знания педагогов об особенностях организации предметно-развивающего пространства группы	Воспитатель - участник Школы молодого педагога
Февраль	<p><b><u>Круглый стол</u></b></p> <p>«Динамические паузы между видами деятельности» (педагог-наставник)</p>	Обмен опытом педагогов в организации двигательной деятельности детей дошкольного возраста, разнообразии игр.	Музыкальный руководитель
	<p>«Мозговой штурм» или «Мозговая атака»</p>	Обмен опытом педагогов в организации познавательной деятельности детей дошкольного возраста. Копилка профессиональной речи педагога	Воспитатель - стажер
Март	<p><b><u>Наставничество</u></b></p> <p>«Нетрадиционные техники рисования» (опыт педагога-наставника)</p>	Познакомить с нетрадиционными техниками рисования, их применением в работе воспитателя.	Воспитатель - стажер
Апрель	<p><b><u>Наставничество</u></b></p> <p>«Организация подвижной игры» (опыт инструктора по физической культуре)</p> <p>– Анализ планов, картотек, созданных педагогами.</p> <p>– Презентация педагогами «Подвижные игры в группе и на улице»</p>	Обмен опытом педагогов в организации двигательной деятельности детей дошкольного возраста, разнообразии подвижных игр.	Инструктор по физической культуре, старший воспитатель
Май	<p><b><u>Баддинг</u></b> Школы молодого педагога. Презентация: «Учиться, всегда пригодиться!»</p> <p>Анкетирование по определению перспектив на следующий учебный год.</p>	Подведение итогов работы Школы. Определение перспектив на следующий учебный год.	Старший воспитатель,