



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования**

**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**

**Факультет дошкольного образования**

**Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования**

**Управление профессиональным взаимодействием  
педагогов**

**дошкольного образовательного учреждения**

**Выпускная квалификационная работа**

**Направление 44.04.01 Педагогическое образование**

**Программа магистратуры «Управление муниципальной системой  
дошкольного образования»**

Оценка оригинальности \_\_\_\_\_%

Выполнил:

Студент группы ЗФ-302/176-2-1  
Сулимова Елена Юрьевна

Работа \_\_\_\_\_ к защите  
рекомендована/не рекомендована

Научный руководитель:

к.п.н., доцент кафедры ТМиМДО  
С. В. Проняева

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

И.о. зав. кафедрой ТМиМДО  
\_\_\_\_\_ Б.А. Артеменко

Челябинск  
2017

## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретическое обоснование проблемы профессионального взаимодействия педагогов в ДОУ .....	10
1.1.    Сущность профессионального педагогического взаимодействия.....	10
1.2. Виды профессионального взаимодействия педагогов в ДОУ	21
1.3. Организационно-педагогические условия управления профессиональным взаимодействием педагогов в ДОУ .....	29
Выводы по первой главе .....	48
Глава 2. Опытно-экспериментальная работа по реализации организационно-педагогических условий управления профессиональным взаимодействием педагогов в ДОУ .....	49
2.1. Определение уровня профессионального взаимодействия в ДОУ.....	49
2.2. Реализация организационно-педагогических условий управления профессиональным взаимодействием педагогов в ДОУ .....	57
2.3. Анализ результатов опытнo-экспериментальной работы.....	65
Выводы по второй главе.....	68
Заключение .....	75
Список литературы .....	82

## Введение

Актуальность проблемы управления профессиональным взаимодействием педагогов дошкольного образовательного учреждения **на социально-педагогическом уровне** определяется выявленным противоречием между объективной необходимостью организации профессионального взаимодействия педагогов в дошкольных образовательных учреждениях с целью повышения профессиональной культуры, обмена педагогическим опытом и недостаточной компетентностью руководителей дошкольных образовательных учреждений в этой области.

**На научно-теоретическом уровне** актуальность исследования определяется несоответствием между большим количеством работ, посвященных вопросам управления профессиональным взаимодействием педагогов дошкольного образовательного учреждения (профессиональное поведение (П.Г. Постников), профессионально-педагогическая культура (И.Ф. Исаев), профессиональное самосознание (В.А. Слостенин, А.И. Шутенко и др.), профессиональная направленность (Ю.Н. Кулюткин, Т.С. Сухобская и др.), профессиональное совершенствование (Н.В. Корепанова, С.С. Лебедева, Л.М. Маневцова, Л.Г. Почебут, Е.П. Ухабина и др.), профессиональное саморазвитие (В.А. Давыдов, В.Т. Кудрявцев, К.Д. Ушинский и др.), профессиональная компетентность (Т.Г. Браже, В.Н. Введенский, Э.Ф. Зеер, А.М. Новиков, С.С. Фиранер, А.В. Хуторской и др.), профессиональное мышление (О.А. Абдуллина, В.И. Загвязинский, О.М. Краснорядцева, А.И. Пискунов и др.), профессиональная рефлексия

(К.Я. Вазина, М.И. Кряхтунов и др.), что позволяет утверждать об активном исследовании в данном направлении, и недостаточным изучением вопроса, что и актуализирует проблему на научно-теоретическом уровне.

Актуальность **на научно-методическом уровне** определяется противоречием между потребностью современной дошкольной образовательной организации в эффективных методах и способах управления профессиональным взаимодействием педагогов дошкольного образовательного учреждения в соответствии с нововведениями и низким потенциалом существующего инструментария по данной проблеме.

ФГОС ДО нормативно обеспечивает государственные гарантии равенства возможностей для каждого ребенка в получении качественного дошкольного образования: «1.5. Стандарт направлен на достижение следующих целей: 2) обеспечение государством равенства возможностей для каждого ребенка в получении качественного дошкольного образования». Одним из факторов, позволяющих достичь этого, выступает качество работы педагогов ДООУ, которое может обеспечить грамотно организованная методическая работа. Известно несколько мнений о том, что такое методическая работа. Авторский коллектив под руководством Ю. К. Бабанского определял методическую работу как систему взаимосвязанных мер, «направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого учителя и воспитателя». В Педагогическом словаре РАО дается следующее определение методической работы: «Методическая работа — часть системы непрерывного образования преподавателей, воспитателей.

Цели методической работы: освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания детей; повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению учебно-воспитательной работы; обмен опытом». К.

Ю. Белая предлагает понимать под методической работой целостную систему деятельности, направленную на обеспечение наиболее эффективного качества реализации стратегических задач ДООУ. Как мы видим, во всех рассмотренных определениях методической работы выделяется общее положение, подтверждающее основу методической работы как процесса взаимосвязанных мер, направленных на повышение профессионализма педагога и, следовательно, на обеспечение качества дошкольного образования. Исходя из определений методической работы, задача старшего воспитателя заключается в том, чтобы выработать систему, найти доступные и, вместе с тем, эффективные методы повышения профессиональной компетентности педагогов, уровня их педагогического мастерства. Целью методической работы является создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательного процесса, осуществление обмена опытом между членами педагогического коллектива, выявление и пропаганда педагогического опыта.

Методическая работа ориентируется на новые знания, которые в процессе становятся субъективно значимыми для педагога, обеспечивают оптимальное прогнозирование, развитие конкретной ситуации, впоследствии положительно влияющей на ребенка и самого педагога. Повышению профессиональной компетентности педагогов способствует их участие в работе, которая развивает самостоятельность профессионального мышления, аналитические и проектные умения. Этот факт подтверждает анализ и изучение научных исследований Будниковой Р. И., Быковой В. Г., Деулиной Л. Д., Долженко Ю. А., Никишиной И. В. и др.

Особая значимость методической работы обусловлена развитием современного дошкольного образования, требующего от старших воспитателей поиска новых, эффективных форм ее организации, а от

педагогов ДОУ гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию, что делает необходимым постоянное повышение профессиональной компетентности. И в то же время, осуществляя методическую работу, нужно позаботиться о педагоге — создать условия для переподготовки, продумать, как устранить перегрузку, подготовить его к новой миссии и профессионально, и морально, чтобы не «сломать» его или, наоборот, не оставить его с мыслью, что ничего особенно не изменяется.

Важно отметить, что при традиционной организации методической работы все педагоги в определенном сообществе знакомы друг с другом, непосредственно контактируют между собой. Такие прямые длительные связи могут быть минимальны, непротяженные по времени, в результате чего такое взаимодействие исчерпывает себя и становится малопродуктивным, так как ограниченные возможности коммуникации не могут обеспечивать тот уровень обмена информацией, который необходим для плодотворной работы.

При организации профессионального взаимодействия наблюдаются опосредованные связи: круг взаимодействия увеличивается, а, следовательно, результаты работы становятся более продуктивными и качественными, за счет сетевого взаимодействия у каждого участника есть уникальная возможность развития и совершенствования своих профессиональных ключевых компетенций.

Цель исследования: теоретическое обоснование и экспериментальная проверка эффективности методической работы по управлению профессиональным взаимодействием педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Объект исследования: процесс профессионального взаимодействия педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Предмет исследования: организационно - педагогические условия методической работы по управлению профессиональным взаимодействием педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Гипотеза исследования: процесс управления профессиональным взаимодействием будет эффективен при соблюдении следующих организационно-педагогических условий:

- повышение уровня компетентности педагогов по проблеме исследования;
- проведение тренинга, основанного на методологии социально-психологического тренинга в творческой образовательной среде;
- организация творческих групп педагогов.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- проанализировать психолого-педагогическую литературу по проблеме исследования.
- раскрыть сущность понятия профессиональное взаимодействие.
- выявить уровень знаний педагогов по проблеме профессионального взаимодействия.

Методологическую основу исследования составляют:

профессиональное поведение (П.Г. Постников), профессионально-педагогическая культура (И.Ф. Исаев), профессиональное самосознание (В.А. Сластенин, А.И. Шутенко и др.), профессиональная направленность (Ю.Н. Кулюткин, Т.С. Сухобская и др.), профессиональное совершенствование (Н.В. Корепанова, С.С. Лебедева, Л.М. Маневцова, Л.Г. Почебут, Е.П. Ухабина и др.), профессиональное саморазвитие (В.А. Давыдов, В.Т. Кудрявцев, К.Д. Ушинский и др.), профессиональная компетентность (Т.Г. Браже, В.Н. Введенский, Э.Ф. Зеер, А.М. Новиков, С.С. Фиранер, А.В. Хуторской и др.), профессиональное мышление (О.А.

Абдуллина, В.И. Загвязинский, О.М. Краснорядцева, А.И. Пискунов и др.), профессиональная рефлексия (К.Я. Вазина, М.И. Кряхтунов и др.), ценностное сознание личности (А.Г. Ковалев, В.П. Тугаринов, Г.И. Чижакова, Е.Н. Шиянов, В.А. Ядов и др.), профессиональная самореализация (Л.И. Анцыферова, Э.В. Галажинский, В.Е. Клочко, Н.И. Рейнвальд и др.).

Для решения поставленных задач нами были использованы следующие методы:

– *теоретические*: изучение научной литературы по проблеме исследования, нормативно-правовых документов, систематизация, анализ, синтез, сравнение.

– *эмпирические*: анкетирование, тестирование, самооценка, экспертная оценка, опытно-экспериментальная работа.

**База исследования:** Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка - детский сад № 4» г. Трехгорный.

Апробация результатов исследования. Осуществлялась в процессе публикаций статей (приложение 1); выступление на конференции: III Всероссийской научно-практической конференции «Реализация Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования: опыт, проблемы, перспективы» 27 апреля 2017г.

Исследование осуществлялось в три этапа:

Первый этап (2015-2016 г.г.) – организационно-педагогический. Изучалась и анализировалась научно-методическая литература, а также законодательная и нормативно-правовая база по исследуемой проблеме. Были сформулированы исходные позиции исследования: цель, гипотеза, задачи, методология и методика эксперимента и определено терминологическое поле исследования. Проводился констатирующий этап



исследования по определению состояния проблемы и выявлению возможностей и перспектив ее решения в условиях ДООУ.

Второй этап (2015-2016 г.г.) – опытно-экспериментальный. Выявлялись и апробировались организационно-педагогические условия, необходимые для методической работы.

Третий этап (2017г.) – аналитико-обобщающий. Проводился сравнительный анализ, систематизация и обобщение результатов опытно-экспериментальной работы, формулировались выводы, осуществлялось оформление материалов диссертационного исследования.

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

## **Глава 1. Теоретическое обоснование проблемы профессионального взаимодействия педагогов в ДОУ**

### **1.1. Сущность профессионального педагогического взаимодействия**

Педагогическое взаимодействие – это такой процесс, который происходит между воспитателем и воспитанником в ходе учебно-воспитательной работы и направлен на развитие личности ребенка. Педагогическое взаимодействие – сложный процесс, состоящий из множества компонентов: дидактических, воспитательных и социально-педагогических взаимодействий. Оно обусловлено учебно-воспитательной деятельностью, целью обучения, воспитанием.

Педагогическое взаимодействие присутствует во всех видах деятельности:

- познавательной;
- трудовой;
- творческой.

В его основе лежит, главным образом, сотрудничество.

Педагогическое взаимодействие – это личностный контакт воспитателя с воспитанниками (родителями воспитанников, направленный на взаимные изменения в их поведении, деятельности, отношениях, установках. [17]

Ведущей целью взаимодействия является развитие личностей взаимодействующих сторон, их взаимоотношений, развитие коллектива и реализация его воспитательных возможностей.

Основными характеристиками взаимодействия считают:

- взаимопознание,

- взаимопонимание,
- взаимоотношение,
- взаимные действия,
- взаимовлияние.

Каждая из этих характеристик имеет свое содержание, но только их комплексная реализация в воспитательном процессе обеспечивает его эффективность.

К интегративным характеристикам любого взаимодействия, в том числе и педагогического, относят срабатываемость и совместимость.

Срабатываемость характеризует согласованность в действиях, обеспечивающую их успешность с позиций количества, качества, скорости, оптимальной координации действий контактирующих сторон на основе взаимного содействия.

Совместимость выражается в максимально возможной удовлетворенности партнеров друг другом, эмоциональной поддержке.

В связи со сложностью и многосторонностью воспитательного процесса, большим количеством его участников выделяют множество типов взаимодействия, что находит отражение в различных подходах к их классификации.

В основании классификаций лежит тот или иной ведущий признак:

1. По субъекту и объект-субъекту:  
личность – личность (ребенок – ребенок, педагог – ребенок, педагог – педагог, педагог – родитель и т. д.); коллектив – коллектив (коллектив младших – коллектив старших, группа - группа, детский коллектив – педагогический коллектив и т. д.).
2. По направленности взаимодействия: прямое и косвенное.
3. По содержанию деятельности: взаимодействие в образовательной, воспитательной, трудовой, спортивной и другой деятельности.
4. По наличию или отсутствию цели: целенаправленное, стихийное.

5. По степени управляемости: управляемое, полууправляемое, неуправляемое.

6. По типу взаимосвязи: «на равных», руководство.

7. По характеру взаимодействия: сотрудничество, диалог, соглашение, опека, подавление, индифферентность (безразличие, равнодушие, безучастность, конфронтация, конфликт.

В конкретной педагогической ситуации задача педагога состоит в поиске ведущего, оптимального типа взаимодействия. Быстрая сменяемость ситуаций обуславливает динамику характера взаимодействия участников воспитательного процесса и требует принятия оперативного решения.

В организации педагогического взаимодействия педагогу принадлежит руководящая роль (в скрытой или открытой форме, но это не означает пассивности воспитанников, так как их стремления, интересы, потребности зачастую определяют выбор содержания и форм работы воспитателей.

Эффективное взаимодействие – это совместно построенные действия участников образовательного процесса, обеспечивающие необходимые условия для личностного роста, развития личностного потенциала, развития навыков рефлексивного поведения (рефлексия - обращение назад, процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний, преодоления стереотипизации восприятия, эмоционально-душевного комфорта, развития навыков эффективного вербального и невербального общения, саморегуляции, развитие потребности в самоактуализации.

Сотрудничество как основа взаимодействия - это гуманистическая идея совместной развивающей деятельности детей и взрослых, скрепленной взаимопониманием, проникновением в духовный мир друг друга, коллективным анализом хода и результатов этой деятельности.

В основе стратегии сотрудничества лежат идеи стимулирования и направления педагогом познавательных интересов детей.

Сотрудничество характеризуется:

- пространственным и временным соприсутствием,
- единством цели,
- организацией и управлением деятельностью,
- разделением функций, действий, операций,
- наличием позитивных межличностных отношений.

Приемы педагогического сотрудничества - одновременно регламентируют деятельность участников. Наиболее распространенным способом педагогического сотрудничества при решении различных задач является обсуждение, проблемный вопрос.

2) Модели взаимодействия участников образовательного процесса:

1) Ребенок – ребенок:

- свободно общается со сверстниками;
- приобщается к элементарным общепринятым нормам и правилам взаимоотношения со сверстниками (в том числе моральным);
- развивает передачу образов с помощью средств невербальной, интонационной и языковой выразительности;
- самовыражается через совместную творческую деятельность;
- учится взаимодействовать в коллективе: отказываться от личных желаний ради общих целей;
- учится договариваться, конструктивно разрешать конфликтные ситуации.

2) Родитель – ребенок:

- признание прав и свобод ребенка,
- сотрудничество,
- сопереживание и поддержка,
- обсуждение ситуации через диалог,

- гибкое введение ограничений.

### 3) Педагог - ребенок:

- признание ценности личности ребенка;

- признание уникальности – индивидуальности личности ребенка:  
выявление и развитие общих и специальных способностей ребёнка;

- выбор адекватных возрастным и индивидуальным возможностям содержания, форм и методов воспитания и обучения;

- приоритет личностного развития, когда воспитание и обучение выступает не как самоцель, а как средство развития личности каждого ребенка;

- ориентация на социализацию – осознание и освоение человеком современных культурных ценностей, знаний, форм бытовой, экономической, социальной, духовной жизни; адаптация к существующим в обществе правилам и нормам жизни;

- диалоговое взаимодействие с ребенком;

- актуализация тенденции ребёнка к личностному росту;

- активизация исследовательских и творчески интересов ребёнка;

- создание условий для совершенствования нравственных поступков, самостоятельного обнаружения и постановки познавательных проблем;

- ориентация педагогического взаимодействия на самореализацию ребенка – раскрытие и развитие природных возможностей, задатков, способностей, потребностей и склонностей.

### 4) Педагог - родитель:

- добровольность в сотрудничестве.

- искренняя заинтересованность педагогов в решении проблем детско-родительских отношений;

- уважительное отношение педагогов к убеждениям и взглядам родителей;

- признание безусловного права родителей воспитывать в ребенке те качества, которые являются ценными с их точки зрения;

- уверенность родителей в доброжелательности и компетентности педагогов (специалистов).

- конфиденциальность индивидуального общения с педагогом (специалистом).

#### 5) Педагог – педагог - администрация:

- развитая культура общения (доброжелательность, сдержанность);

- толерантность (терпимость к иным точкам зрения);

- эмпатия и рефлексия - умение выслушать собеседника, признать его правоту, встать на его точку зрения, убедить в своей правоте;

- демократичность в общении;

- сотрудничество - процесс взаимодействия равноправных, заинтересованных партнеров, на основе взаимоуважения и взаимообогащения;

- учетывание личностных и профессиональных качеств участников общения;

- проявление участниками общения гибкости в конфликтных ситуациях.

#### 3) Практическая значимость взаимодействия и сотрудничества:

Эффективное взаимодействие всех участников педагогического процесса позволит решить следующие задачи:

- Интенсифицировать работу с семьей на основе партнерского взаимодействия;

- Создать творческую атмосферу между участниками образовательной деятельности, вовлекая всех в непрерывный процесс саморазвития;

- Подходы к организации педагогического взаимодействия:

Деятельностный, формирующий у детей разнообразные способы и виды деятельности, при котором они сами являются активными участниками образовательного процесса.

Личностно-ориентированный, обеспечивающий у детей развитие индивидуальных способностей, самопознания, овладение способами саморегуляции поведения.

Взаимодействие участников образовательного процесса базируется на следующих

принципах:

- добровольность
- сотрудничество
- уважение интересов друг друга
- соблюдение законов и иных нормативных актов

4) Психолого-педагогические условия взаимодействия:

Под психолого-педагогическими условиями мы понимаем следующие:

1) применение широкого спектра методов взаимодействия участников образовательного процесса;

2) создание специальных художественно-эстетических видов деятельности и социокультурных ситуаций для диалога в сообществе сверстников и взрослых;

3) формирование системы обратной связи педагогов с родителями посредством информационных технологий;

4) разработку диалоговых и коммуникативных технологий воспитания социокультурной идентификации во взросло-детском сообществе;

5) внесение в предметно-развивающую среду пособий, игр, игрушек, поделок для самостоятельного приобщения детей к ценностям и средствам человеческой жизнедеятельности.



5) Эффективность такого взаимодействия обеспечит:

- Для детей: приобретение социального опыта, повысит качество и эффективность развития, воспитания и обучения, сформированность активно-познавательной позиции и школьно-значимые навыки;

- для педагогов и специалистов: позволит оценить свои профессиональные возможности и достижения, постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство; сформировать партнерские, доверительные отношения между коллегами, детьми и их родителями; создать пространство для интеграции педагогических технологий, используя ИКТ; осуществлять поиск новых идей, работать над совместными проектами;

- для руководителей поможет создать: коллектив творческих единомышленников; комфортный психологический климат в коллективе; инновационное дошкольное учреждение; повысить эффективность образовательных проектов и программ за счет общественной интеллектуальной поддержки и общественной экспертизы; создать привлекательный имидж учреждению;

- для родителей, равнодушных к настоящему и будущему своих детей, желающих понимать их проблемы, стать активными участниками и партнерами образовательного процесса; получать полную информацию о развитии и достижениях своего ребенка; пользоваться рекомендациями специалистов при выборе школы с учетом индивидуальных особенностей и возможностей ребенка.

6) Профессионализм - основной компонент успешного, эффективного взаимодействия.

Профессионализм отражается в авторитете человека, качестве и эффективности его труда, умении передать свой опыт другим людям, умении справляться с нестандартными рабочими ситуациями. Процесс становления работника как профессионала зависит от личностных

способностей работника, условий труда, мотивации труда и интересов самого работника. Профессионализм зависит от опыта деятельности в данной отрасли, от образования человека и качественной отдачи работника.

Итак, взаимодействие участников воспитательного процесса — это не самоцель, а важнейшее средство, необходимый способ успешного решения поставленных задач, и эффективность определяется, прежде всего, развитием личности педагога и ребенка, степенью достижения результатов в соответствии с теми задачами, которые ставились.

Непосредственным и специфичным показателем эффективности является развитие основных характеристик взаимодействия участников педагогического процесса:

- по взаимопознанию — объективность знания личностных особенностей, лучших сторон друг друга, интересов, увлечений; стремление лучше узнать и познать друг друга, обоюдный интерес друг к другу;

- по взаимопониманию — понимание общей цели взаимодействия, общности и единства задач, стоящих перед педагогами и детьми; принятие трудностей и забот друг друга; понимание мотивов поведения в различных ситуациях; адекватность оценок и самооценок; совпадение установок на совместную деятельность;

- по взаимоотношениям — проявление такта, внимание к мнению и предложениям друг друга; эмоциональная готовность к совместной деятельности, удовлетворенность ее результатами; уважение позиции друг друга, сопереживание, сочувствие; стремление к официальному и неофициальному общению; творческий характер отношений, стимулирующий инициативу и самостоятельность детей;

- по взаимным действиям — осуществление постоянных контактов, активность участия в совместной деятельности; инициатива в

установлении различных контактов, идущая с обеих сторон; срабатываемость (количество, качество, скорость проделанной работы, координация действий на основе взаимного содействия, согласованность; подстраховка, помощь, поддержка друг друга;

- по взаимовлиянию — способность приходить к согласию по спорным вопросам; учет мнения друг друга при организации работы; действенность обоснованных и корректных по форме обоюдных замечаний, изменение способов поведения и действий после рекомендации в адрес друг друга; восприятие другого в качестве примера для подражания.

В общем плане о развитии взаимодействия участников педагогического процесса можно судить по обогащению содержания их совместной деятельности и общения, способов и форм взаимодействия, расширению внешних и внутренних связей, осуществлению преемственности.

ФГОС вносит иной взгляд на воспитание, воспитательную работу, раскрыв гуманистический смысл данных мероприятий. Воспитание стало определяться как развитие, сохранение и преобразование человеческого качества в педагогическом взаимодействии.

С января 2014 года вступил в силу Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (ФГОС ДО). Федеральный государственный образовательный стандарт – новый тип документа, учитывающий передовые традиционные подходы и инновационные идеи организации образовательного процесса с детьми дошкольного возраста.

Введение и реализацию ФГОС ДО можно рассматривать как инновационную деятельность, успешность которой зависит от понимания её значения в образовательной практике всеми участниками образовательных отношений: педагогами дошкольных образовательных

организаций, родителями воспитанников, специалистами управляющих структур разного уровня.

Педагогам, на этапе реализации ФГОС, предстоит творчески осмыслить новое содержание дошкольного образования, условия его реализации относительно особенностей конкретного дошкольного учреждения, найти более эффективные пути, формы и методы организации своей профессиональной деятельности, как творческого процесса.

Стандарт поддерживает разнообразие детства и направлен на позитивное становление ребенка и учёт индивидуальных потребностей, проявление инициативы и интересов, его возможности на разных этапах освоения образовательной программы дошкольного образования.

Посещая дошкольное образовательное учреждение, каждый ребенок получает возможность полноценно жить и развиваться, активно участвуя в специфически детских видах деятельности: игровой, коммуникативной, продуктивной, двигательной, познавательно-исследовательской.

Мы, взрослые (педагоги, родители) обязаны хорошо понимать, что ребенок ни к чему не готовится: ни к школе, ни к жизни, а развивается здесь и сейчас, проживая наиболее значимый возрастной период становления человека для его успешности в разных сферах жизнедеятельности. Именно в этот период происходит становление базовых составляющих ценностно-смысловой картины мира ребенка. Готовность к успешному школьному обучению и дальнейшей жизни состоится, если в период с двух месяцев и до восьми лет ребенку создадут условия для освоения культурных способов взаимодействия с окружающим миром, с другими людьми, понимания самого себя. Играя, ребенок открывает этот удивительный мир, его разнообразие и богатство, занимаясь конструированием или рисованием, переживает сделанные открытия, воплощает собственные впечатления, проектирует мир. Являясь активным участником разных видов деятельности,

ребенок социализируется: осваивает способы поведения, культурные нормы и ценности, научается их воспроизводить (использовать, что позволяет эффективно общаться, расти духовно и физически.

Взаимодействие педагогов дошкольных образовательных организаций и родителей (законных представителей, всех членов семьи воспитанников) обеспечивает сотрудничество, взаимопонимание в вопросах организации радостного и интересного дошкольного детства.

## **1.2. Виды профессионального взаимодействия педагогов в ДОУ**

Воспитатель ДОУ должен четко знать концептуальные основы организации воспитательно-образовательного процесса в дошкольном учреждении, основные направления развития учреждения. Воспитатель должен уметь размышлять над причинами успехов и неудач, ошибок и затруднений в воспитательно-образовательном процессе, чтобы внести изменения в последующую деятельность, добиться лучших результатов.

Взаимодействие воспитателя со специалистами в дошкольном образовательном учреждении является неотъемлемым звеном успешного обучения и воспитания детей.

**Взаимодействие воспитателя с администрацией образовательного учреждения.**

Взаимодействия воспитателя с администрацией образовательного учреждения направлено на создание оптимальных условий для полноценного всестороннего развития и обучения воспитанников, охраны и укрепления их здоровья в соответствии с государственным образовательным стандартом и программами, реализуемыми в учреждении. Так же на организацию работы среди родителей (лиц, их

заменяющих) по вопросам воспитания и обучения детей в семье, способствовать пропаганде педагогических и гигиенических знаний, привлекать родителей (лиц, их заменяющих) к участию в деятельности учреждения, определяемой уставом и родительским договором.

Выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности.

**Взаимодействие воспитателя с старшим воспитателем образовательного учреждения.**

Старший воспитатель организует текущее и перспективное планирование деятельности педагогического коллектива ДОУ. Анализирует выполнение учебно-методической и воспитательно-образовательной работы в ДОУ и разрабатывает предложения по повышению ее эффективности. Взаимодействия воспитателя с старшим воспитателем образовательного учреждения не разрывны на протяжении всего образовательного процесса. Старший воспитатель оказывает помощь педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий, помогает осуществить подготовку к аттестации. Совместно принимаются меры по оснащению групп современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, пополнению их учебно-методической, художественной и периодической литературой.

Осуществляется работа по соблюдению в образовательном процессе норм и правил пожарной безопасности, дорожного движения, поведения на улице.

**Взаимодействие воспитателя с музыкальным работником образовательного учреждения.**

Общее и музыкально-эстетическое развитие дошкольников в детском саду осуществляют музыкальный руководитель, хорошо владеющий

теорией и методикой педагогического процесса, и воспитатель, имеющий общую музыкальную подготовку.

Работа педагогов сложна, разнообразна, и должна проводиться в тесном, обоюдном понимании и контакте.

Музыкальные занятия в детском саду – это основная форма организации музыкальной деятельности детей. В подготовке музыкальных занятий участвует музыкальный руководитель с воспитателем. Эти занятия часто начинаются в группе, где происходит что-то интересное для детей. Например, дети обнаружили, что пропали некоторые игрушки, и отправляются их искать. Они приходят в зал... и начинается игровое музыкальное занятие. Тем самым у детей создается мотивация, интерес к музыкальной деятельности. Всё это педагоги продумывают и проводят совместно.

В деятельность музыкального руководителя и воспитателя входит также проведение музыкально-речевых занятий. Эти занятия являются связующим звеном в деятельности педагогов. Занятия нацелены на развитие речи средствами выразительного пения, являются дополнительными. Воспитатель активно помогает музыкальному руководителю в его проведении. Содержание занятия включает литературный и музыкальный материал.

На музыкальных занятиях развиваются, совершенствуются и закрепляются певческие навыки детей, формируется стереотип правильного произношения слов. Эмоциональная основа музыкальных занятий способствует более качественному усвоению различных навыков. Воспитатель, присутствуя на таких занятиях, обогащает методику своей работы по развитию речи детей и приближает её к методике музыкального руководителя.

Воспитатель и музыкальный руководитель создают предметно-развивающую среду, которая тщательно продумывается ими. Предметно-

развивающей среде придаётся основополагающее значение в педагогическом процессе детского образовательного учреждения.

Сущность задач совместного взаимодействия музыкального руководителя и воспитателя заключается в пробуждении творческой активности детей, развитии их музыкального воображения и мышления, стимулировании желания самостоятельно включаться в музыкально-творческую деятельность.

Совместно педагоги должны развивать музыкальность детей, воспитывать их нравственную сферу, психические процессы и личностные новообразования. Таким образом музыкальный руководитель и воспитатель должны предусмотреть целостность музыкального образования: обучение, воспитание, развитие. Все эти задачи могут быть реализованы только при соблюдении следующих условий:

- приобщение к музыкальной деятельности приносит детям только положительные эмоции;
- продуман гуманно-личностный подход, обеспечивающий эмоциональный комфорт детей;
- во всех формах организации создана комфортная музыкально-образовательная среда.

Музыкальный руководитель и воспитатель должны держать в центре музыкально-образовательной системы развитие всей целостной совокупности качеств личности, и это является главным результатом. Целью гуманно-личностного подхода, провозглашенного педагогикой сотрудничества, является подход к личности ребенка, его внутреннему миру, где таятся неразвитые способности, силы и возможности. Задача педагогов разбудить эти силы и использовать их для более полного развития.



Тесное взаимодействие воспитателя и музыкального руководителя обеспечивает эффективность решаемых задач музыкального образования, индивидуально-дифференцированный подход к детям.

Педагоги должны субъективно взаимодействовать с детьми. Такой стиль взаимодействия педагога с ребенком предоставляет ребенку право выбора (песни, игры) для разучивания. Игровая мотивация, наличие диалога и полилога (т. е. взаимодействие музыкального руководителя с воспитателем, игровым персонажем и детьми) делает занятие очень динамичным. В ходе занятия при постановке вопроса ребенку музыкальный руководитель (воспитатель) формирует вопрос таким образом, что в нём закладываются два варианта ответа. Например: «Какое настроение вызвала у вас музыка весёлое или грустное?», «Как поют птенчики высоким или низким голосом?». Дети отвечают, как правило, всегда правильно.

В процессе субъектного взаимодействия педагоги постоянно ставят детей в позицию экспериментатора, задают им много вопросов, побуждают их постоянно мыслить и искать ответ на поставленный вопрос. Именно такое взаимодействие прекрасно влияет на развитие интеллектуальных способностей.

Процесс музыкального образования долгий, не стоит ждать быстрых результатов. Только совместная деятельность музыкального руководителя и воспитателя приводит к желаемым результатам в решении задач общего и музыкально-эстетического развития детей дошкольного возраста.

**Взаимодействие воспитателя с руководителем физического воспитания образовательного учреждения.**

В настоящее время одной из наиболее важных проблем является состояние здоровья народонаселения. Здоровье детей – богатство нации. Наиболее доступным средством увеличения потенциала здоровья является физическая культура, двигательная активность.

В дошкольном учреждении физкультурно-оздоровительная работа организуется воспитателем и руководителем физического воспитания. Эффективность физкультурно-образовательной работы в дошкольном учреждении во многом определяется их взаимодействием. Каждый из них выполняет работу в соответствии с должностными обязанностями. Требования к деятельности этих специалистов имеют отличия в зависимости от решаемых задач: общей физической подготовки детей, двигательной реабилитации. Педагогическая деятельность направлена на ребенка, поэтому их действия должны быть согласованы между собой. Планирование их совместной деятельности осуществляется на основе годового плана дошкольного учреждения и оформляется в виде планов: консультации для воспитателей, выступления на педагогических советах и медико-педагогических совещаниях

Они в одинаковой мере:

- знают программу, в соответствии с которой претворяет на практике физическое совершенствование детей (цели, задачи, прогнозируемые результаты);

- проводят диагностику физического состояния детей по программе, реализуемой дошкольным учреждением;

- знают особенности состояния здоровья воспитанников и планируют занятия физическими упражнениями в соответствии с этими особенностями;

- формируют у детей представления о гигиене и эстетике занятий физическими упражнениями (осанка, образцовый показ физических упражнений, проведение занятия в спортивной одежде и обуви и т. д.);

- используют средства физической культуры для воспитания нравственных

(морально – волевых) качеств у воспитанников;

- контролируют физическую нагрузку по внешним признакам утомления;
- используют средства физической культуры для формирования у детей нормального полоролевого поведения;
- осуществляют закаливание в процессе занятий физическими упражнениями;
- обеспечивают безопасность детей в процессе занятий физическими упражнениями;
- оказывают детям первую медицинскую помощь при несчастных случаях;
- планируют, проводят и анализируют физкультурно-оздоровительные мероприятия в режиме дня (утренняя гимнастика, физкультминутка, подвижные игры между занятиями и на улице, бодрящая гимнастика);
- информируют родителей об уровне физического состояния их детей и успешности в двигательной деятельности.

Жизнь каждого ребенка в ДООУ строится на основе продуманного чередования физических нагрузок, разных видов и форм деятельности.

#### **Взаимодействие воспитателя с медицинским работником образовательного учреждения.**

Взаимодействие воспитателя и медицинского работника направлено на:

- контроль санитарного состояния помещений и участка детского сада;
- соблюдение санитарного режима по назначению врача, организацию мероприятия по закаливанию детей;
- обеспечение организаций оздоровительных мероприятий, соблюдение режима дня, правильным проведением утренней гимнастики, физкультурных занятий и прогулок детей;

- учет отсутствующих по болезни, изоляция заболевших детей;
- производится совместный ежедневный утренний прием детей;
- участие в педагогических советах, посвященных проблеме физического развития и здоровья детей;
- санитарно-просветительская работа родителей;
- соблюдением графика получения пищи группой;
- ведение табелей на питание детей по группе;
- организацию питания в группе.

**Взаимодействие воспитателя с младшим воспитателем образовательного учреждения.**

Во взаимодействия воспитателя с младшим воспитателем происходит ежедневно, на протяжении всего дня пребывания детей в детском саду, в него входит:

- участие в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников, в проведении занятий, организуемых воспитателем;
- создание условий для социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации воспитанников;
- совместно с медицинскими работниками и под руководством воспитателя обеспечение сохранения и укрепление здоровья воспитанников, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию, соблюдению ими распорядка дня;
- организация с учетом возраста воспитанников их работы по самообслуживанию, соблюдению требований охраны труда, оказания им необходимой помощи;
- участие в работе по профилактике отклоняющегося поведения, вредных привычек у воспитанников;
- несение ответственности за их жизнь и здоровье детей;
- одевание и раздевание детей, проведение закаливающих мероприятий;

- обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;
- выполнение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- обеспечение охраны жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья;
- совместная работа с детьми;
- взаимодействие в работе по повышению эффективности воспитательно-образовательного процесса и по созданию для воспитанников благоприятного эмоционального климата в группе в период их пребывания в дошкольном учреждении.

Подводя итог выше сказанному, хочется еще раз отметить то, что современные цели и задачи дошкольного воспитания, не могут быть реализованы каждым участником педагогического процесса в отдельности. Все специалисты должны стремиться к тому, чтобы иметь единый подход к воспитанию каждого ребенка и единый стиль работы в целом. Чтобы обеспечить такое единство в работе всех педагогов и специалистов необходимо их тесное взаимодействие.

### **1.3. Организационно-педагогические условия управления профессиональным взаимодействием педагогов в ДОУ**

В гипотезе нами были сформулированы организационно-педагогические условия эффективного управления профессионального взаимодействия педагогов ДОУ:

- повышение уровня компетентности педагогов по проблеме исследования;

- проведение тренинга, основанного на методологии социально-психологического тренинга в творческой образовательной среде;
- организация творческих групп педагогов.

Рассмотрим каждое условие, первое из которых - повышение уровня компетентности педагогов по проблеме исследования.

Закон «Об образовании РФ» относит дошкольное образование к первой ступени общего. Наряду с такой функцией, как уход и присмотр за ребенком, за дошкольными организациями закрепляются обязанности осуществлять образовательную деятельность, выделяемую в отдельную услугу. В образовании стоит задача достижения нового, современного качества дошкольного образования, связанного с созданием условий для развития личности каждого ребенка, способной реализовать себя как часть социума. В связи с этим, предполагается новое содержание профессионально - педагогической деятельности педагогов ДОУ, их готовность осваивать и внедрять инновации, которые востребованы образовательной ситуацией.

Ведущую роль в обеспечении эффективности воспитательно-образовательного процесса играет педагог, его профессионализм. В Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования в п. 3.4.2. указано, что «педагогические работники, реализуемые Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимым для создания условий развития детей». Одним из трудовых действий педагога (воспитателя) является развитие профессионально значимых компетенций, необходимых ему для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом возрастных и индивидуальных особенностей их развития.

Понятия «профессиональная компетентность», «компетенция» в настоящее время рассматриваются в работах разных ученых и специалистов. Единого мнения в определении данных понятий не

существует и во многих исследованиях эти понятия тождественны. Итак, рассмотрим данные понятия.

Компетенция – личностные и межличностные качества, способности, навыки и знания, которые выражены в различных формах и ситуациях социальной жизни. Под компетентностью подразумевается – обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности.

Под профессиональной компетентностью понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, восприимчивости к педагогическим инновациям, способности адаптироваться в меняющейся педагогической среде и принимать решения в каждой конкретной ситуации при организации педагогического процесса в ДОУ. Иными словами, компетенции – это цели, а компетентности – это результаты. И достижение цели всегда способствует развитию. Так и в педагогике, обновляя свои компетенции, педагог развивается, растет его профессиональная компетентность. От того, насколько грамотно будет выстроен образовательный процесс в дошкольном учреждении, зависит качественный уровень воспитания и развития ребенка-дошкольника.

Качество образования - социальная категория, определяющая результативность процесса образования в ДОУ, его соответствие потребностям и ожиданиям общества в развитии детей и профессиональной компетентности педагогов. Белая К.Ю. [53] предлагает следующее содержание данного понятия: "Качество дошкольного образования - это такая организация педагогического процесса в детском саду, при которой уровень воспитанности развития каждого ребенка увеличивается в соответствии с учетом его личностных возрастных и физических особенностей в процессе воспитания и обучения". И, конечно

же, качество работы дошкольного образовательного учреждения зависит от:

1. От качества работы педагогов.
2. Сложившихся в педагогическом коллективе отношений.
3. Условий, созданных в ДООУ для творческого поиска новых методов и форм работы с детьми.
4. Объективной оценки результатов деятельности каждого сотрудника.

Таким образом, качество - это результат деятельности всего педагогического коллектива. Немаловажным является и тот факт, что каждый участник образовательного процесса должен уметь взаимодействовать с другими членами коллектива, чтобы стать единомышленниками. Т.е. выявляется необходимость приоритета субъективной позиции педагога по отношению к самому себе, что позволяет сделать его лично ответственным за уровень (качество) своего профессионализма. Тогда он сам определяет, что, когда и в какой форме ему делать, чтобы измениться самому и повлиять на результаты своего труда (а значит, и на результаты работы дошкольного учреждения). При таком подходе упор делается на профессионально-личностный рост педагога, на процесс и результат этого роста, и поиск эффективных форм работы и средств обеспечения этого роста.

К.Д.Ушинский сказал: "В деле обучения и воспитания: ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя". Одним из важных условий успешной работы педагога в современном образовательном учреждении становится ощущение не только ответственности за свое дело, но и внутренней свободы в работе. Педагог должен стать независимым образованным профессионалом, берущим на себя полную ответственность за все, что он делает, стать центром процесса повышения качества дошкольного образования. Реализация этой задачи может способствовать



формированию профессионального роста и мобильности педагогов к тому новому или обновленному содержанию, что появляется в детском саду, а также помогает в быстром освоении новых видов деятельности.

Профессиональный рост педагога - это цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему оптимальным образом реализовать свое предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья воспитанников (М.М. Поташник, академик Российской академии).

В педагогике встречаются два понятия "профессиональный" и "личностный рост педагога". Как же они влияют друг на друга? Они существуют в тесном взаимодействии. Поэтому правильно говорить о профессионально-личностном росте педагога как о положительных изменениях, развитии профессиональных и личностных качеств. Развитие профессионально-личностного роста педагога – приоритетное направление деятельности методической работы.

Из множества форм и методов, используемых в работе с педагогами, направленных на развитие компетентности еще можно выделить следующие:

1. Семинар – творческие занятия направлены на развитие творческого мышления и создания инновационных проектов.

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

3. Коллективное решение проблемных ситуаций, групповая дискуссия, или мозговая атака; тренинги в малых группах по совершенствованию профессиональных умений; методы

самообразовательной работы, научно-практические конференции по итогам инновационной деятельности ДООУ.

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

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

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

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

предусматривает критерии оценки ответов, выступлений и действий участников:

- общая эрудиция;
- профессиональные знания, умения, навыки;
- умение выйти из затруднительного положения, экспромт.

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

7. Банк идей - это рациональный способ коллективного решения проблем, неподдающихся решению традиционными способами на данном этапе. Например: «Экология игры: как вернуть игру в жизнь детского сада». Эффективной формой является проведение выставки - ярмарки педагогических идей, аукцион. Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Поэтому основной результат выставки-ярмарки - заметный профессионально-личностный рост воспитателей. Благодаря этой форме работы с педагогами создаются условия для публичного представления лучших образцов их профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.

8. Мастер – класс. Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

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

1. Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь! Улыбка, солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.

2. Вы самые лучшие и красивые, пусть все манекенщицы мира вам позавидуют.

3. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем дороже ценятся.

4. Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и стареть не дает.

5. Трудности закаляют на пути к счастью.

Кроме этого, формами методической работы, направленными на развитие компетентности педагогов по реализации ФГОС в дошкольном образовательном учреждении являются:

- организация индивидуальных и групповых консультаций с целью оказания методической помощи педагогам (очень важно получить ответную реакцию от педагогов, обсуждать именно те вопросы, которые вызывают затруднение);

- организация деятельности творческой группы;

- обучающие семинары по вопросам ФГОС ДО (продуктивная форма повышения квалификации педагогов: на них основное внимание уделяется повышению их теоретической подготовки).

- проведение открытых мероприятий по обмену опытом педагогической деятельности с педагогами региона, района, города (изучение передового опыта педагогов позволяет решить целый ряд задач, таких как целенаправленное накопление педагогических материалов, анализ результатов деятельности, описание взаимосвязанной работы по определенному направлению).

Таким образом, использование в процессе повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ указанных и других активных форм и методов обучения обеспечивает практико-ориентированный характер учебного процесса, способствует включению в

инновационную деятельность, формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании.

В ходе методической работы по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов можно определить прямую зависимость качества образования и воспитания в дошкольном учреждении от уровня профессиональной компетентности педагогических кадров. Чем выше уровень профессиональной компетентности педагогов, тем выше уровень качества образования в ДООУ.

В современных условиях реформирования образования радикально меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма. Сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

Педагог - это:

- гармонично развитая, внутренне богатая личность, стремящаяся к духовному, профессиональному, общекультурному и физическому совершенству.

- умеющий отбирать наиболее эффективные приемы, средства и технологии обучения и воспитания для реализации поставленных задач.

- способный организовать рефлексивную деятельность.

- обладающий высокой степенью профессиональной компетентности, педагог должен постоянно совершенствовать свои знания и умения, заниматься самообразованием, обладать многогранностью интересов.

Подводя итоги, можно сказать, что грамотно построенная система инновационных форм работы с педагогическими кадрами приведет к повышению уровня воспитательно-образовательной работы в ДООУ и

сплотит коллектив педагогов. Главное подобрать «ключик» к каждому педагогу.

Второе условие - проведение тренинга, основанного на методологии социально-психологического тренинга в творческой образовательной среде.

Личностное саморазвитие человека обуславливается рефлексией того, как его воспринимают другие люди. Дальнейшее развитие метод тренинга получил в разработках Карла Роджерса (США) в русле гуманистической психологии. Тренинг стал активно применяться в процессе профессиональной подготовки учителей и представителей других социально ориентированных профессий.

Модель социально-психологического тренинга, на основе которой разработан предлагаемый вариант тренинга педагогического взаимодействия в творческой образовательной среде, создавалась М. Форвергом (Германия) в 70-е годы. Тренинг Форверга основывался на использовании ролевых игр для развития коммуникативных навыков участников.

В отечественной психологии под социально-психологическим тренингом обычно понимаются те виды тренинга, которые направлены на развитие качеств, свойств, умений, способностей и установок человека, проявляющихся в процессе общения. Основная цель социально-психологического тренинга – это повышение компетентности в общении. В тренингах решаются задачи, связанные с приобретением участниками соответствующих знаний, формированием умений и навыков, развитием перцептивных способностей человека, коррекцией его установок и отношений, определяющих социальное поведение человека.

Для проведения тренинга педагогического взаимодействия, основанного на методологии социально-психологического тренинга, необходима организация особой тренинговой среды, как образовательной

среды творческого типа модальности. Соответственно, ко всем компонентам такой среды: социальному, пространственно-предметному и психодидактическому предъявляются специфические требования.

Тренинг может проводиться в группах педагогов из 8-12 человек. Количество участников ограничивается необходимостью их постоянной обратной связи между собой, а также с ведущим. Многие работают и с 15 и, даже, с 20 участниками. Однако, по крайней мере, в той модели тренинга, увеличение количества участников значительно снижает эффективность занятий. Главное, при этом пропадает оптимальная динамика хода тренинга. От этого у участников пропадает соответствующий рабочий ритм, снижается мотивация, появляется усталость или даже апатия.

Система тренинга принципиально построена таким образом, что от участников не требуется каких-либо специальных знаний. Хотя, безусловно, исходный уровень коммуникативной и психолого-педагогической компетентности участников в определенной степени оказывает влияние на выбор тренером стратегии и тактики работы с конкретной группой.

При постановке цели и задач тренинга, а также в процессе их практической реализации, очень важно четко себе представлять, будет ли данный тренинг посвящен коррекции и развитию личностных установок участников, либо формированию конкретных умений и навыков, либо развитию перцептивных способностей и т. д. Данная модель тренинга ориентирована преимущественно на коррекцию профессиональных установок участников в сфере их педагогического взаимодействия.

Целью тренинга педагогического взаимодействия в творческой образовательной среде является профессиональная подготовка учителей к недирективному межличностному взаимодействию с детьми, носящему характер помощи и поддержки.

Данный тренинг направлен на решение следующих основных задач:

- укрепление личностной и профессиональной самооценки участников, осознание ими своих личностных особенностей и творческих возможностей;
- развитие представлений о себе как о субъекте образовательного процесса;
- коррекция и развитие педагогических установок участников, формирование партнерского стиля межличностного взаимодействия.

Субъектами тренингового образовательного процесса являются все участники группы и ведущий (ведущие).

Взаимодействие субъектов образовательного процесса в тренинговой среде строится на тех же основах, которые уже обсуждались при рассмотрении особенностей социального компонента творческой образовательной среды. Главное - это формирование с первого же занятия специфической общности с характеристиками коллектива, команды, семьи. Именно эта общность становится инструментом личностного развития каждого участника. Формированию и саморазвитию этой общности уделяется постоянное внимание ведущего. Тонкую работу (вряд ли существует более тонкая работа, чем личностное развитие человека) возможно выполнить только с помощью точно налаженного инструмента. Грубый же инструмент производит лишь разрушение тонкой материи.

Такая общность создает среду ненапряжения и эмоционального комфорта, ощущение безопасности, доверия, открытости. Это стимулирует возникновение и развитие отношений сотрудничества между всеми субъектами образовательного процесса, позволяет участникам экспериментировать над своим поведением не стесняясь ошибок, актуализирует, таким образом, личностное саморазвитие каждого участника.



Наиболее важными принципами организации тренингового образовательного процесса является безоценочность и приоритет процесса выполнения любого задания над его формальным результатом.

Принцип безоценочности действий и личности участников предусматривает избегание каких бы то ни было оценочных суждений ведущего об участниках и участников друг о друге.

Принцип активности участников заключается в вовлечение субъектов тренинга в проигрывание ситуаций, выполнение упражнений, структурированное наблюдение за поведением других.

Эффективность данного принципа подтверждается экспериментальными психологическими данными: человек усваивает 10 % из того, что слышит; 50 % - из того, что видит; 70 % - из того, что проговаривает; 90 % - из того, что делает сам (Макшанов, Хрящева, 1993).

Принцип исследовательской творческой позиции участников заключается в субъективном открытии участниками психологических закономерностей, а также собственных особенностей, свойств, возможностей и творческих ресурсов.

Принцип осознания поведения заключается в переводе импульсивных поступков участников в поле осознаваемого с помощью механизма обратной связи, получаемой каждым участником от других членов группы.

Принцип партнерского общения заключается в том, что в межличностном общении участников постоянно учитываются интересы, чувства, переживания каждого субъекта образовательного процесса.

Комплексная реализация данных принципов создает особые возможности для личностного саморазвития всех субъектов образовательного процесса в тренинговой образовательной среде.

В настоящее время специалистами разработаны тысячи упражнений, игр, психотехник, используемых в тренингах. На практике ведущие

осваивают до мельчайших нюансов и активно используют в своих тренингах несколько десятков техник. В то же время, широкий арсенал психотехник, находящийся в распоряжении ведущего, позволяет ему всегда выбрать упражнение, наиболее соответствующее ситуации в группе “здесь и сейчас”. В дальнейшем при описании методического опыта проведения конкретного тренинга будут приведены как упражнения, идеи которых заимствованы у коллег и из специальной литературы, так и собственные авторские разработки (“Мыслеобраз”, “Геометрия для немых”, “Благородные имена”, “Педагогический контракт” и некоторые другие).

Тренинговые упражнения применяются ведущим в зависимости как от целей и общей стратегии данного занятия, так и в зависимости от конкретной ситуации, сложившейся в группе.

Обычно, используется следующая стратегия. Вначале предлагаются упражнения, направленные на снятие напряжения участников, преодоление их закрытости и недоверия к партнерам.

Далее используются техники, направленные на расширение перцептивного опыта участников, развитие эмпатии, стимулирование идентификации с партнерами по взаимодействию.

Создание ситуаций неуспешности участников в выполнении заданий, когда участники пытаются использовать привычные им манипулятивные и авторитарные стратегии поведения, закладывает психологическую основу и готовность участников к освоению, новой для них, партнерской стратегии межличностного взаимодействия. Этому посвящен следующий этап тренинга.

Важное место в тренинге отводится упражнениям, направленным на укрепление личностного самопринятия, повышение самооценки, построение перспективных линий своего профессионального и личностного развития.

В заключительной части используются упражнения обобщающего характера, которые направлены на стимулирование осознания себя как профессионала и человека, своего места в мире, на переосмысление системы ценностей.

Рассмотрим третье условие - организация творческих групп педагогов.

Организация работы профессиональных объединений педагогов в современной образовательной ситуации является мощным фактором совершенствования их профессиональных компетенций. В силу этого работа специалистов муниципальных методических служб, направленная на организацию и формирование деятельности педагогов в рамках этих профессиональных объединений любой направленности, приобретает особую актуальность.

По мнению М.М. Поташника, Профессиональные объединения педагогов - это самопроизвольно возникшая или целенаправленно созданная группа педагогов, психологов, членов администрации (приглашенных) определенным образом оформленная, призванная решать те или иные задачи учреждения и самих членов объединений. Назначение, функции профессиональных объединений многообразны, способствуют включению учителей в принятие управленческих решений, в управление учреждением. Любое профессиональное объединение педагогов выступает как система их совместной деятельности, их профессионального общения и как любая система характеризуется набором определенных параметров, с помощью

Исследование проблемы возникновения, развития и становления профессиональных объединений педагогов требует анализа процесса накопления профессионально-образовательного опыта как отдельного педагога, так и педагогического коллектива ДООУ с позиций концепции развития регионального образования (В.В. Нестеров [16]). В качестве

основного теоретического подхода в анализе эволюции понятия «профессиональное объединение» нами были определены целостный и личностно-ориентированный подходы.

С.А. Маврин полагает, что основная проблема использования целостного подхода в анализе педагогического явления заключается в том, чтобы постичь его (явление) на базе использования различных моделей педагогического процесса (структурно-деятельностной, структурно-функциональной, функционально-контурной) [33].

Проблема целостности в педагогической науке далеко не нова, хотя и в настоящее время остается нерешенной. Методологические аспекты ее уходят корнями в философию, прикладные же варианты уходят корнями в образовательную практику. Существующее определение целостности отражает многообразие аспектов проблемы, но наиболее приемлемое, на наш взгляд, выводится В.В. Краевским: категория «целостность» означает дифференцированность объекта от окружающей среды и его внутреннее единство [14, с. 41]. Данное определение отражает философские особенности изучаемого понятия, которые позволяют исследовать проблемы эволюции профессиональных объединений педагогов как целостного педагогического явления.

Педагогический процесс современного образовательного учреждения представляет собой искусственную целостность, создаваемую коллективом педагогов в конкретной ситуации учебного заведения. При видимом разнообразии педагогических ситуаций возможно и многообразие педагогических целостностей, что питает различие подходов к созданию, функционированию и развитию как образовательной системы, так и её субъектов. [12, с. 18].

Личностно-ориентированный подход является, наряду с целостным подходом, методологическим основанием нашего исследования, так как обеспечивает сущность и разнообразие взаимодействий педагогов и детей.

В настоящее время в практике образования происходит переход от традиционной педагогической парадигмы деятельности воспитателя, выражающейся в словосочетании «знание и ясное изложение предмета; знание и следование методике» к парадигме личностно-ориентированного образования, трактуемой как «понимание учащегося и обеспечение его развития». Обращенность к личности воспитанника, особенностям его психического и физического развития, забота и внимание к каждому воспитаннику является стержневой линией размышлений и деятельности педагога новой формации.

Личностно-ориентированный подход к организации образовательного процесса является ведущим в проектировании индивидуального стиля профессиональной педагогической деятельности (Б.М. Бим-Бад, С.Г. Вершловский, О.С. Газман, А.Г. Козлова, А. Маслоу, В.В. Сериков, В.А. Ситаров, и др.), а ценности выступают основой при проектировании целей, содержания и способов этой деятельности (Т.Г. Галактионова, И.Ф. Исаев, В.А. Сластенин, Е.Н. Шиянов).

Ведущим требованием к профессиональной педагогической деятельности сегодня становится готовность педагога к осуществлению сознательной деятельности, основанной на ответственности за выполнение не только профессионально-педагогических, но и социальных функций. При этом следует заметить, что личность вообще становится субъектом жизни в том случае, если для нее характерна потребность в собственном развитии, стремление к самоизменениям, направленность на оптимально развивающиеся сферы жизни (в том числе и образование). Современная ситуация в российском образовании определяет активную позицию педагога как в выборе соответствующих методов обучения и воспитания, так и в создании своих собственных методов, форм, технологий. Это возможно в том случае, если педагог осознает себя в профессии, имеет

собственную, независимую, позитивно направленную профессиональную позицию.

В нашем исследовании профессиональные группы педагогов рассматриваются с позиции использования их квалификационного ресурса и поэтому мы считаем необходимым раскрыть процесс развития понятия «профессиональное объединений педагогов».

Для этого воспользуемся первым общефилософским уровнем методологии педагогического исследования и обратимся к положениям категориальной систематики (И.С. Ладенко, В.И. Разумов [12, 204]), позволяющей конструировать категориальные ряды изучаемых понятий. Построим категориальный ряд понятий «объединение» - «профессиональное объединение педагогов».

Критерии оценки эффективности деятельности профессиональных объединений педагогов как субъектов развития образовательного учреждения.

Под эффективностью деятельности объединений понимается положительная динамика показателей, отражающих результативность их деятельности в направлениях личностного роста педагогов, повышения качества преподавания учебных предметов и качество обучения детей.

В педагогической литературе понятие «критерий» характеризуется как средство, с помощью которого измеряются уровни, степени проявления того или иного явления, трактуется как мерило оценки суждений. Посредством применения критериев выделяется преимущество какого-либо выбора по сравнению с остальными, проверяется соответствие результата поставленной цели или дается оценка степени ее реализации. Критерий рассматривается как эталон, на основе которого осуществляется оценка, сравнение реальных явлений. Критерий проявляется на основании системы показателей.

Показатель не включает в себя всеобщие измерения, так как существует необходимость и достаточность свойств для полноты характеристики того или иного явления. Показатель отражает отдельные свойства и признаки познаваемого объекта и служат средством накопления количественных и качественных данных для критериального обобщения.

Главными характеристиками понятия «показатель» являются конкретность и диагностичность, что предполагает доступность показателя для наблюдения, учета и фиксации, а также позволяет рассматривать показатель как более частное по отношению к критерию, а значит измерителем последнего. В отечественной и зарубежной педагогике понятие «показатель» иногда заменяется понятиями «измерители», «индикаторы» (performance indicators) (Шишов С. Е, Кальней В. А.,)

### **Выводы по первой главе**

Проанализировав психолого-педагогическую литературу, мы выяснили, что педагогическое взаимодействие – это такой процесс, который происходит между воспитателем и воспитанником в ходе учебно-воспитательной работы и направлен на развитие личности ребенка. Педагогическое взаимодействие – сложный процесс, состоящий из множества компонентов: дидактических, воспитательных и социально-педагогических взаимодействий.

Взаимодействие участников воспитательного процесса — это не самоцель, а важнейшее средство, необходимый способ успешного решения поставленных задач, и эффективность определяется, прежде всего, развитием личности педагога и ребенка, степенью достижения результатов в соответствии с теми задачами, которые ставились.

Непосредственным и специфичным показателем эффективности является развитие основных характеристик взаимодействия участников педагогического процесса.

Воспитатель ДООУ должен четко знать концептуальные основы организации воспитательно-образовательного процесса в дошкольном учреждении, основные направления развития учреждения. Воспитатель должен уметь размышлять над причинами успехов и неудач, ошибок и затруднений в воспитательно-образовательном процессе, чтобы внести изменения в последующую деятельность, добиться лучших результатов.

Взаимодействие воспитателя с специалистами в дошкольном образовательном учреждении является неотъемлемым звеном успешного обучения и воспитания детей.



## **Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по реализации организационно-педагогических условий управления профессиональным взаимодействием педагогов в ДОУ**

### **2.1. Определение уровня профессионального взаимодействия в ДОУ**

Опытнo-экспериментальная работа проводилась на базе МБДОУ «ЦРР ДС № 4» г. Трехгорный. В работе участвовали 14 педагогов. Они были разделены на 2 группы: экспериментальную и контрольную по 7 человек в каждой. Нами была поставлена задача изучения уровня профессионального взаимодействия в ДОУ. С этой целью нами были выделены следующие показатели и критерии:

- наличие знаний педагогов о профессиональном взаимодействии;
- владение способами установления взаимодействия и управления коллективом в целом;
- сплоченность коллектива.

На основании выше названных критериев были определены уровни педагогического взаимодействия:

Высокий уровень - высокий уровень объективности знания личностных особенностей, лучших сторон друг друга, интересов, увлечений; стремления лучше узнать и познать друг друга, обоюдный интерес друг к другу в коллективе, понимание общей цели взаимодействия, общности и единства задач, проявление такта, внимание к мнению и предложениям друг друга; эмоциональная готовность к совместной деятельности, удовлетворенность ее результатами; осуществление постоянных контактов, активность участия в совместной деятельности; инициатива в установлении различных

контактов, идущая с обеих сторон; способность приходить к согласию по спорным вопросам;

средний уровень - удовлетворительный уровень объективности знания личностных особенностей, лучших сторон друг друга, интересов, увлечений. Частичное понимание общей цели взаимодействия, общности и единства задач, недостаточное проявление такта, внимания к мнению и предложениям друг друга. Средняя эмоциональная готовность к совместной деятельности, удовлетворенность ее результатами; осуществление непостоянных контактов, невысокая активность участия в совместной деятельности; инициатива в установлении различных контактов.

низкий уровень - низкий уровень объективности знания личностных особенностей, сторон друг друга, интересов, увлечений. Непонимание общей цели взаимодействия, общности и единства задач, недостаточное проявление такта, внимания к мнению и предложениям друг друга. Отсутствие эмоциональной готовности к совместной деятельности, неудовлетворенность ее результатами; отсутствие контактов, низкая активность участия в совместной деятельности; инициатива в установлении различных контактов, неспособность приходить к согласию по спорным вопросам;

Мы считаем, что каждый из вышеперечисленных критериев имеет большое влияние на успешность профессионального взаимодействия в ДОУ.

1. С целью выявления знаний и готовности к профессиональному взаимодействию, среди педагогов было проведено анкетирование, в котором участвовало 14 воспитателей.

За положительные ответы в первых двух и последнем вопросах начисляется по 2 балла, за отрицательный – 0 баллов, за остальные

вопросы баллы начисляются в соответствии с цифрами, проставленными напротив ответа.

Интерпретация:

0 – 10 баллов – низкий уровень;

11 – 21 баллов – средний уровень;

22 – 32 баллов – высокий уровень.

Таким образом, анкетирование в экспериментальной группе показало следующий результат:

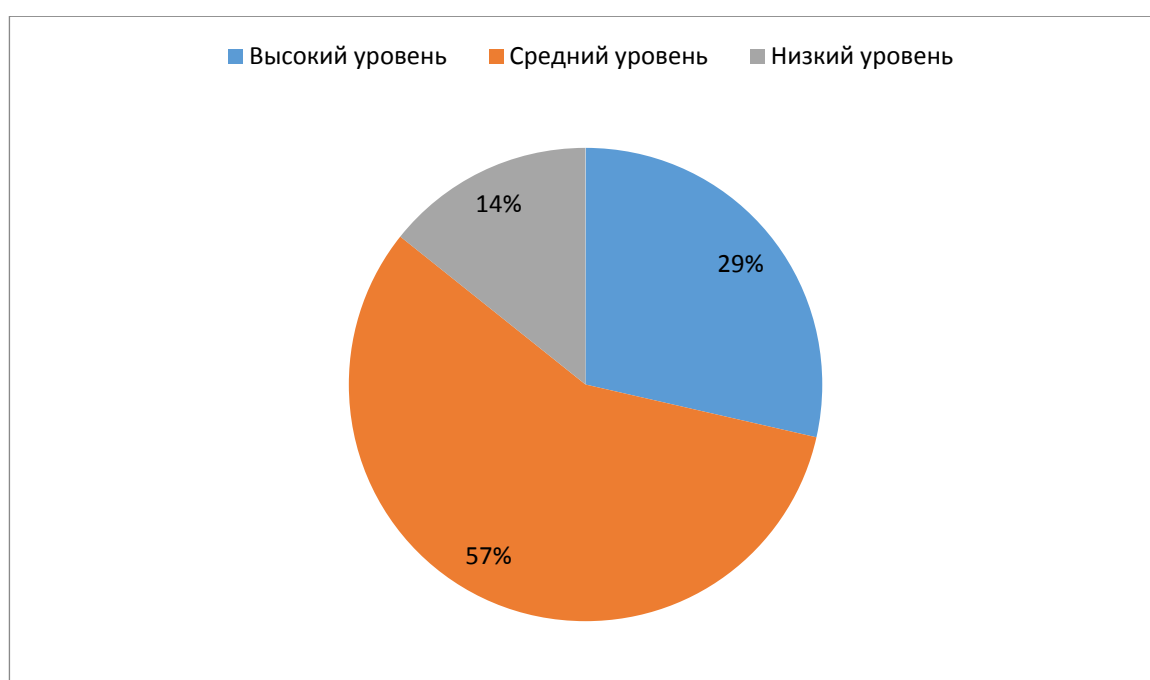


Рис. 1. Уровень знаний о педагогическом взаимодействии педагогов ДОУ в экспериментальной группе

В контрольной группе результаты были следующими:

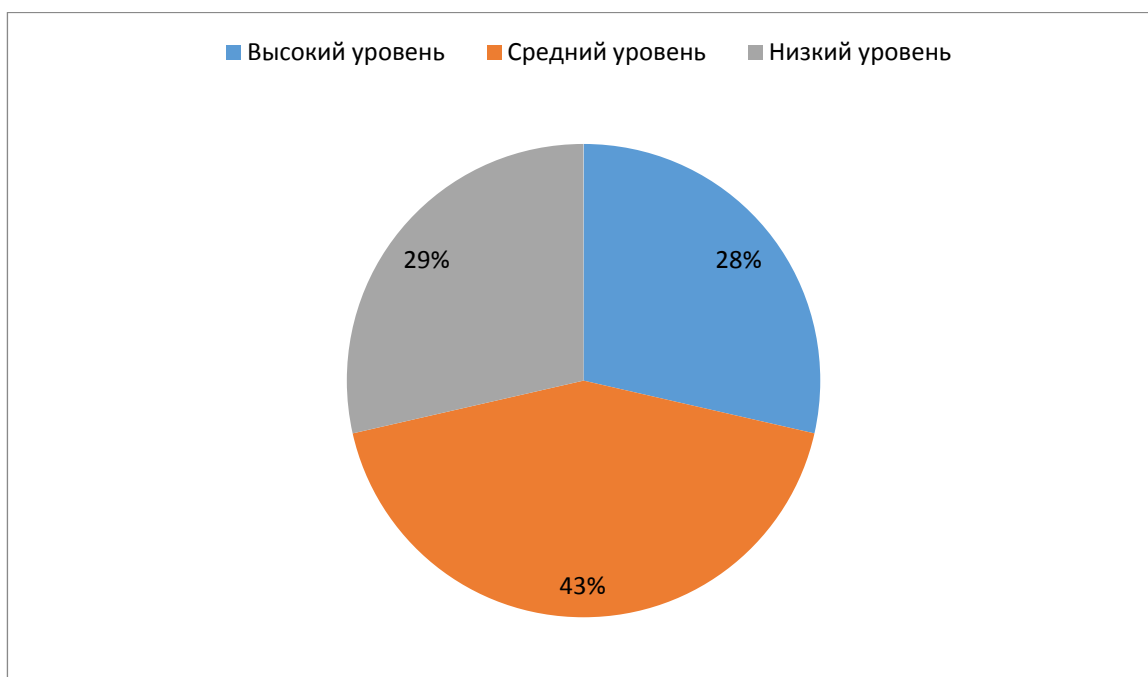


Рис. 2. Уровень знаний о педагогическом взаимодействии педагогов ДОУ в контрольной группе

Таким образом, мы видим, что в обеих группах большинство педагогов обладают низким уровнем знаний о профессиональном взаимодействии. В большинстве случаев такие педагоги указывали, что в основном со всеми вопросами и проблемами предпочитают разбираться своими силами, или даже советуясь с коллегами из других детских садов, что доказывает низкий уровень профессионального взаимодействия в детском саду в целом. Конфликтов с коллегами или администрацией в учреждении, судя по результатам анкетирования, нет вообще, поэтому такой низкий уровень взаимодействия не может быть объяснен напряженными отношениями в коллективе. Скорее это объясняется тем, что такая ситуация длится продолжительное время.

2. Для изучения стиля управления руководителя была разработана анкета на основе матрицы стилей управления (таблица 1). Анкета представлена в приложении 2. Основой для проведения диагностики явились методика А. В. Аграшенкова и матрица стилей руководства, созданная Р. Блейком и Дж.С. Моутоном, которые были адаптированы для данного исследования (Приложение 2).

## Матрица стилей управления

Параметры взаимодействия руководителя с подчиненными	Авторитарный стиль управления	Демократический стиль управления	Либеральный стиль управления (попустительский)
Приемы принятия решений	Единолично решает все вопросы	Принимая решения, советуется с коллективом	Ждет указания руководства или отдает инициативу в руки подчиненных
Способ доведения решений до исполнителя	Приказывает, распоряжается, командует	Предлагает, просит, утверждает предложения подчиненных	Просит, спрашивает
Распределение ответственности	Полностью в руках руководителя	В соответствии с полномочиями	Полностью в руках исполнителей
Отношение к инициативе	Подавляет полностью	Поощряет, использует в интересах дела	Отдает инициативу в руки подчиненных
Принципы подбора кадров	Боится квалифицированных работников, старается от них избавиться	Подбирает деловых, грамотных работников	Подбором кадров не занимается
Отношение к знаниям	Считает, что все сам знает	Постоянно учится и требует того же от подчиненных	Пополняет свои знания и поощряет эту черту у подчиненных
Стиль общения	Жестко формальный, необщительный,	Дружески настроен, любит общаться,	Боится общения, общается с

	соблюдает дистанцию	положительно идёт на контакты	подчиненными только по их инициативе, допускаем фамильярное общение
Характер отношений с подчиненным	По настроению, неровное	Ровное, доброжелательное, требовательное	Мягкое, нетребовательное
Отношение к дисциплине	Жесткое, формальное	Сторонник разумной дисциплины, осуществляет дифференцированный подход к людям	Мягкое, формальное
Отношение к моральному воздействию на подчиненных	Считает наказание основным методом стимулирования, поощряет избранных только по праздникам	Постоянно использует разные стимулы	Использует поощрение чаще, чем наказание
Контроль	Осуществляет непрерывное наблюдение	Контролирует решения и результат при самоконтроле групп	Контролирует результат (самоконтроль – индивидов/групп)

При выборе того или иного стиля управления должны учитываться по меньшей мере три фактора:

- ситуация (стрессовая, спокойная, неопределенная). В ситуации дефицита времени становится оправданным авторитарно-правовой стиль;
  - задача и насколько она четко структурирована. К решению сложных проблем надо привлекать экспертов, организовывать дискуссию, и здесь необходим демократический стиль управления;
  - группа (ее особенности по полу, возрасту, времени существования).
- Для сплочения персонала, заинтересованного в решении задачи,

адекватными будут демократический или даже (в творческих коллективах, при решении творческих задач) либеральный стиль руководства.

При определении стиля управления следует иметь в виду, что главным критерием стиля является способ принятия решения. Кроме того, существуют и иные параметры, которые представлены в матрице стилей управления (см. табл. 2), используя которую можно с большей точностью определить стиль управления.

Интерпретация:

Авторитарный (директивный) стиль (А). Ориентация на собственное мнение и оценки. Стремление к власти, уверенность в себе, склонность к жесткой формальной дисциплине, большая дистанция с подчиненными. Нежелание признавать свои ошибки. Пренебрежение к инициативе и творческой активности подчиненных. Единоличное принятие решений. Контроль за действиями подчиненных.

Либеральный стиль (пассивное невмешательство) – Л. Снисходительность к подчиненным. Отсутствие требовательности и строгой дисциплины, контроля, либеральность, панибратство с подчиненными. Склонность перекладывать ответственность в принятии решений.

Демократический (коллегиальный) стиль (Д). Требовательность и контроль сочетаются с инициативой и творческим подходом к выполнению служебных обязанностей и сознательным соблюдением дисциплины. Стремления делегировать полномочия и разделять ответственность, демократичность в принятии решений.

Представим результаты в виде диаграммы

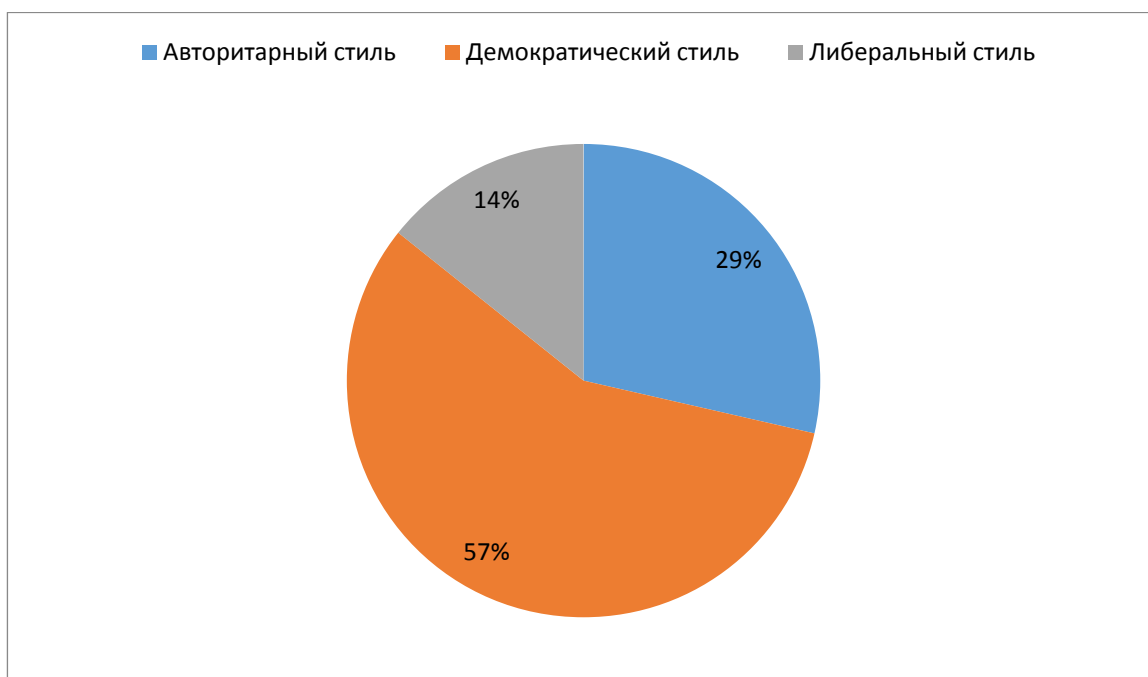


Рис. 3. Выявление стиля руководителя

Было выявлено, что руководитель данного ДОО обладает чертами авторитарного и демократического стиля с преобладанием авторитарного. Авторитарный стиль руководителя данного ДОО в основном наблюдается в контроле, требовательности и формальном, не выходящем за пределы рабочих вопросов, общении. При этом заведующий ДОО в редких случаях прибегает к дисциплинарным или другим наказаниям, не штрафует сотрудников, часто повышает как свой уровень знаний, так и подчиненных.

Исходя из анкетирования, наибольшее количество педагогов и в контрольной, и в экспериментальной группах считают, что руководитель обладает авторитарным стилем управления, среднее количество - демократическим и меньшинство считает, что руководитель скорее придерживается либерального стиля.

3. Для определения отношений и сплочённости коллектива был проведен тест В. С. Ивашкина, В. В. Онуфриева. Цель – определить сплоченность группы.





Рис. 4. Выявление уровня сплоченности

Большинство сотрудников считают, что уровень сплоченности средний, 57% - что высокий, 29% - что средний и 14% утверждают, что низкий.

Таким образом, исходя из результатов диагностик, мы выявили, что знания и отношения в коллективе находятся на среднем уровне, а стиль управления взаимодействием и в целом большинством расценивается как демократический.

## **2.2. Реализация организационно-педагогических условий управления профессиональным взаимодействием педагогов в ДОУ**

Планируя работу с педагогами ДОУ, перед нами стояло несколько задач: повысить знания педагогов по проблеме исследования, улучшить отношения в коллективе и научить работать сообща. Для этого нами была

запланирована работа по нескольким направлениям, осуществляемая различными методами.

1. Реализуя первое условие – повышение уровня компетентности педагогов по проблеме исследования – нами был разработан цикл мероприятий по повышению уровня компетентности педагогов по проблеме взаимодействия (Приложение 3), Таблица 2.

Таблица 2

Цикл мероприятий по повышению уровня компетентности педагогов  
по проблеме взаимодействия

	Вид мероприятия, тема	Дата	Цель
1	Педагогический совет: «Взаимодействие педагога с узкими специалистами в ДОУ»	1.02.2017	Рассмотреть формы взаимодействия педагога с психологом и логопедом, с музыкальным руководителем, медсестрой.
2	Консультация: «Взаимодействие педагогов ДОУ»	8.02.2017	осветить для педагогов проблему взаимодействия между собой и с другими специалистами ДОУ
3	Консультация: «Педагогическая интеграция»	15.02.2017	Рассмотреть педагогическую интеграцию как непосредственное установление связей между объектами, создание новой целостной системы в соответствии с предлагаемым результатом
4	Тренинг: «Способы эффективного взаимодействия педагогов ДОУ»	22.02.2017	Научить работать в команде посредством проблемных заданий
5	Семинар: «Педагогическое взаимодействие в ДОУ»	1.03.2017	Рассмотреть специфику педагогического взаимодействия в ДОУ и его отличие от других видов педагогического взаимодействия
6	Игровое моделирование:	2.03.2017	Расширить понимание

	«Система педагогического взаимодействия в ДОУ»		педагогов о систематизации деятельности
7	Коллективное решение проблемной ситуации	8.03.2017	Привлечь педагогов к проблеме функционирования системы взаимодействия в коллективе
8	Научно-практическая конференция по итогам деятельности ДОУ	15.03.2017	Обмен опытом среди педагогов ДОУ
9	Научно-методический совет: «Способы повышения эффективности взаимодействия в ДОУ»	22.03.2017	Привлечь педагогов к самостоятельному построению и решению проблем системы взаимодействия
10	Педагогический ринг: «Инновационные системы взаимодействия»	29.03.2017	Мотивировать педагогов к изучению новых приемов и методов взаимодействия, к самоанализу и самообразованию
11	Деловая игра: «Команда»	5.04.2017	В игровой форме разобрать проблемные ситуации во взаимодействии и не только, повысить уровень доверия и заинтересованности
12	Банк идей: «Педагогическое взаимодействие в нашем ДОУ»	11.04.2017	Стимулировать педагогов к творчеству и самообразованию

Целью цикла является осветить для педагогов проблему взаимодействия между собой и с другими специалистами ДОУ, такими как психолог, физ. инструктор и т.д.

2. Проведение тренинга, основанного на методологии социально-психологического тренинга в творческой образовательной среде. В ходе реализации данного условия, нами был проведен тренинг, состоящий из 10 заданий, основанных на методологии социально-психологического тренинга.

Основными целями тренинга явились:

1. Актуализация эмпатии группы, активизация группы с целью самостоятельного выхода из ситуации.
2. Психологическая поддержка участника.
3. Сплочение группы.
5. Эмоциональная разрядка участника и всей группы.
3. Организация творческих групп педагогов.

Основная задача творческих групп - это обеспечение качества образования, отработка и внедрение лучших традиционных и новых образцов педагогической деятельности, профессиональное общение, обмен опытом, выработка единых критериев, норм и требований к оценке результатов образовательной деятельности, тем самым коренным образом преобразовать образовательную среду нашего учреждения.

При формировании групп учитывалось желание, профессиональные интересы самих педагогов. Руководителей творческих групп выделили из числа высококвалифицированных педагогов, имеющих организаторские способности, хорошую теоретическую и практическую базу.

Администрация ДОУ, в свою очередь, призвана создать условия для творческой самореализации каждого педагога (помочь обрести неповторимую индивидуальность, раскрыть творческое начало, найти свой образ).

Перед членами этой группы была поставлена цель – обеспечить координацию всего педагогического коллектива в направлении развития креативных способностей детей дошкольного возраста в разных видах деятельности посредством интеграции образовательных областей: изобразительное искусство, музыка, родная речь, что может стать основой воспитания гармоничной и развитой личности.

Основной ее деятельностью является издательская деятельность, а именно выпуск брошюр для педагогов и родителей; малотиражных внутрисадовых, детских тематических газет.

С помощью издательской деятельности в последствии будут решаться следующие задачи:

- решение педагогических проблем, связанных с методическим обеспечением воспитательно-образовательного процесса;
- трансформация опыта работы педагогов ДОУ;
- создание условий для саморазвития педагогов;
- стимулирование участия в инновационной деятельности ДОУ;
- вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс ДОУ;
- использование новых форм работы с родителями;
- повышение имиджа ДОУ в социуме.

Использование издательской деятельности в работе творческой группы способствует установлению разноуровневых профессиональных контактов, создание и развитие дружеских взаимосвязей с единомышленниками. Что немаловажно для формирования единого педагогического коллектива и повышения качества образования в ДОУ. Творческая группа ДОУ – это добровольное профессиональное объединение педагогов, заинтересованных во взаимном творчестве, коллективном сотрудничестве по изучению, разработке, обобщению материалов по заявленной тематике с целью поиска оптимальных путей развития изучаемой темы.

Целью деятельности творческой группы ДОУ является создание условий для профессионального общения педагогов ДОУ, развития их творческой активности, формирования и совершенствования профессиональных умений и навыков.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- разрешение в совместной работе профессиональных проблем, трудностей обучения и воспитания, помощь друг другу в овладении инновационными процессами.

- формирование творческого коллектива педагогов-единомышленников.

- разработка, составление, апробация и распространение новых педагогических методик, технологий, дидактических материалов, конспектов занятий и т.д.

- включение педагогов ДОУ в инновационный процесс дошкольного учреждения в различных видах образовательной деятельности.

Творческая группа ДОУ создается по инициативе педагогов или администрации дошкольного образовательного учреждения. Ее деятельность регламентируется настоящим Положением и планом работы творческой группы на текущий учебный год.

Творческая группа ДОУ является добровольным содружеством педагогов с разным стажем работы, объединившихся на основании единства интереса к какой-либо проблеме, компенсаторных возможностей, взаимной симпатии.

Творческая группа педагогов ДОУ составляет план своей работы на текущий учебный год.

Руководителем творческой группы является педагог, владеющий навыками организации продуктивных форм деятельности коллектива, выбранный членами творческой группы. Руководитель предлагает стратегию разработки темы, методы и формы работы творческой группы, обобщает и систематизирует материалы, анализирует предложения и выносит их на обсуждение группы.

Все вопросы функционирования творческой группы ДОУ решаются коллегиально, каждый участвует, в разработке изучаемой темы.

Педагоги – члены творческой группы представляют собственные практические материалы, выполняют творческие задания руководителя и коллектива группы, высказывают свое мнение по предложенным материалам и т.д.

Заседания группы проводятся не реже одного раза в месяц.

Формы занятий творческой группы носят продуктивный характер деятельности: теоретические доклады, сообщения, семинары-практикумы, диспуты, дискуссии, открытый просмотр деятельности и т.п.

Творческая группа ДОУ действует до тех пор, пока не исчерпает необходимость взаимного профессионального общения.

Итоги работы творческой группы заслушиваются на итоговом педагогическом совете ДОУ, Совете ДОУ.

Таблица 3

#### Организация творческой группы

Цель	Задачи	Содержание работы	Результаты
Обеспечить координацию всего педагогического коллектива в направлении развития креативных способностей детей дошкольного возраста в разных видах деятельности посредством интеграции образовательных областей: изобразительно	- решение педагогических проблем, связанных с методическим обеспечением воспитательно-образовательного процесса;	Работа с педагогами, оснащение их методическими пособиями и другими средствами	Использование издательской деятельности в работе творческой группы способствует установлению разноуровневых профессиональных контактов, создание и развитие дружеских взаимосвязей с единомышленниками. Что немаловажно для формирования единого педагогического коллектива и
	- трансформация опыта работы педагогов ДОУ;	Проведение мероприятий, направленных на обмен опытом	
	- создание условий для саморазвития педагогов;	Проведение стимулирующих к самообразованию мероприятий	

е искусство, музыка, родная речь	- стимулирование участия в инновационной деятельности ДООУ;	Помощь в организации инновационной деятельности	повышения качества образования в ДООУ.
	- вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс ДООУ;	Работа с родителями, разработка и проведение мероприятий для вовлечения родителей в образовательный процесс	
	- повышение имиджа ДООУ в социуме;	Организация мероприятий, направленных на повышение имиджа ДООУ	
	- использование новых форм работы с родителями.	Проведение педагогических советов, разработка инновационных методов работы с родителями	

В заключении хочется отметить, что все в педагогической деятельности взаимосвязано и взаимозависимо. Без сомнения, лишь системный подход дает возможность четко обозначить проблему, проанализировать ситуацию, найти возможные решения, скорректировать и проанализировать свои действия, работать с опережением, на перспективу. Работа творческих групп, является лишь одной цепочкой в образовательной системе ДООУ, но и она способна влиять на развитие компетентности педагогов и повышение качества образования.



### 2.3. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы

После реализации условий, нами были повторно проведены диагностики по трем выделенным нами критериям:

1. Наличие знаний педагогов о профессиональном взаимодействии;
2. Владение способами установления взаимодействия и управления коллективом в целом;
3. Сплоченность коллектива.

1. С целью выявления знаний и готовности к профессиональному взаимодействию, среди педагогов было проведено анкетирование, в котором участвовало 14 воспитателей.

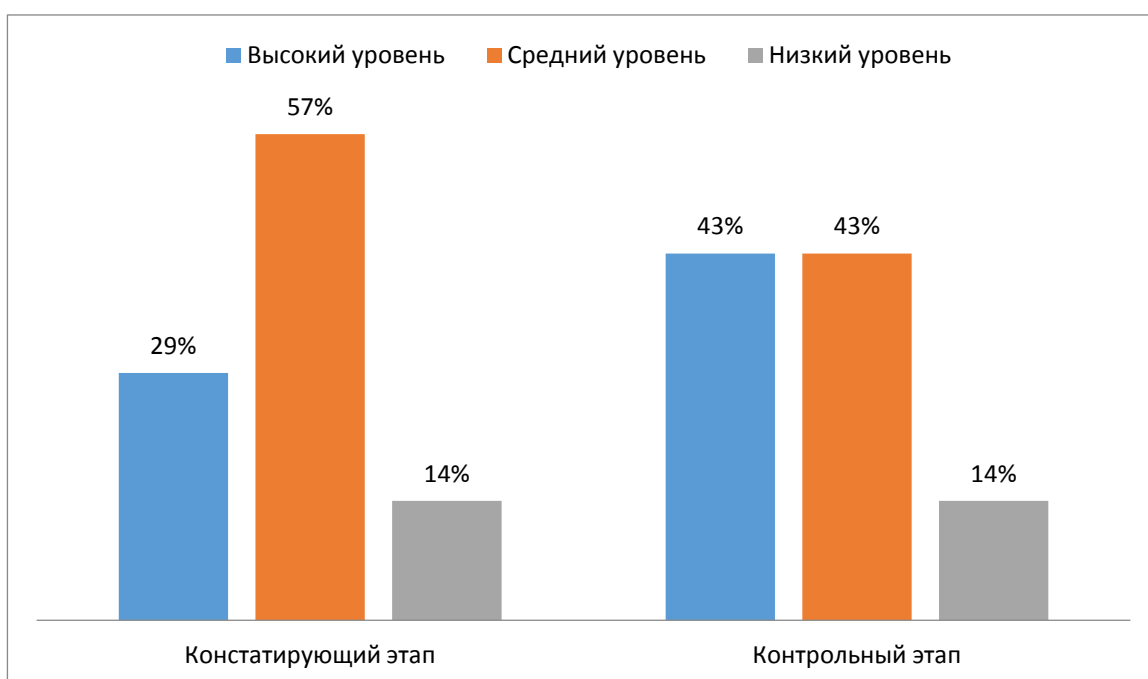


Рис. 5. Уровень знаний о педагогическом взаимодействии педагогов ДОУ в экспериментальной группе на контрольном этапе

Таким образом, мы видим, что в экспериментальной группе после реализации условий повысился уровень знаний о педагогическом взаимодействии: на 14% повысилось количество людей с высоким уровнем знаний, на 14% понизилось количество людей со средним уровнем, а с низким осталось на прежнем уровне.

2. Для изучения стиля управления руководителя была разработана анкета на основе матрицы стилей управления. Основой для проведения диагностики явились методика А. В. Аграшенкова и матрица стилей руководства, созданная Р. Блейком и Дж.С. Моутоном, которые были адаптированы для данного исследования.

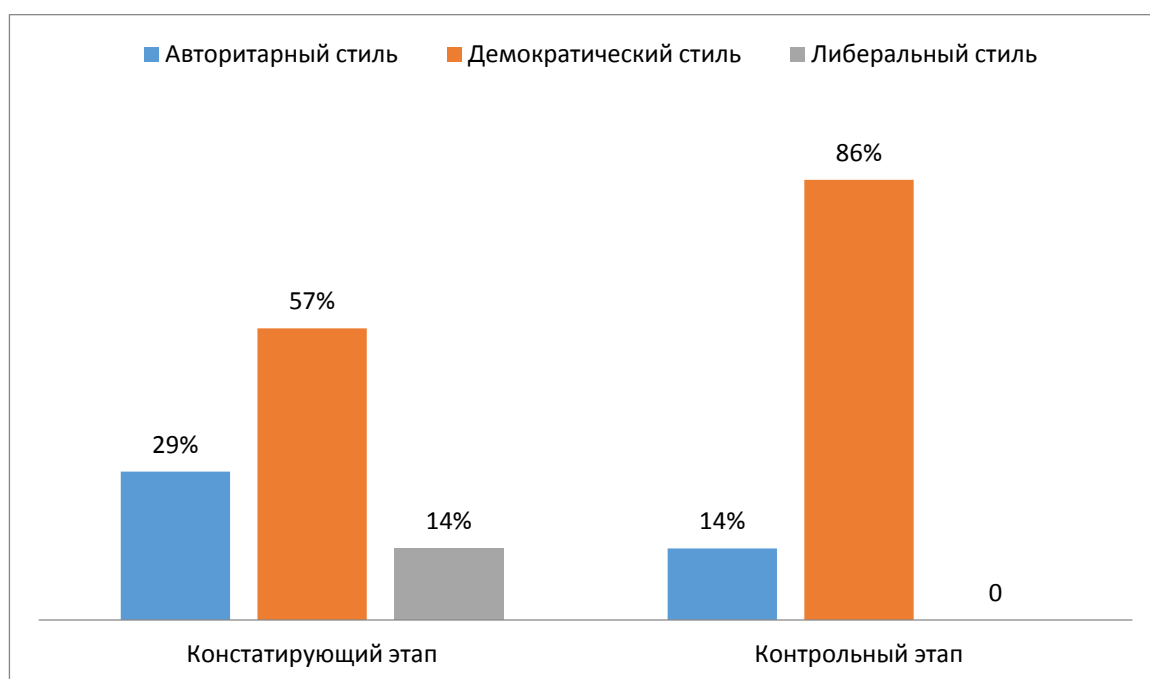


Рис. 6. Выявление стиля руководителя в экспериментальной группе на контрольном этапе

3. Для определения отношений и сплочённости коллектива был проведен тест В. С. Ивашкина, В. В. Онуфриева. Цель – определить сплоченность группы.

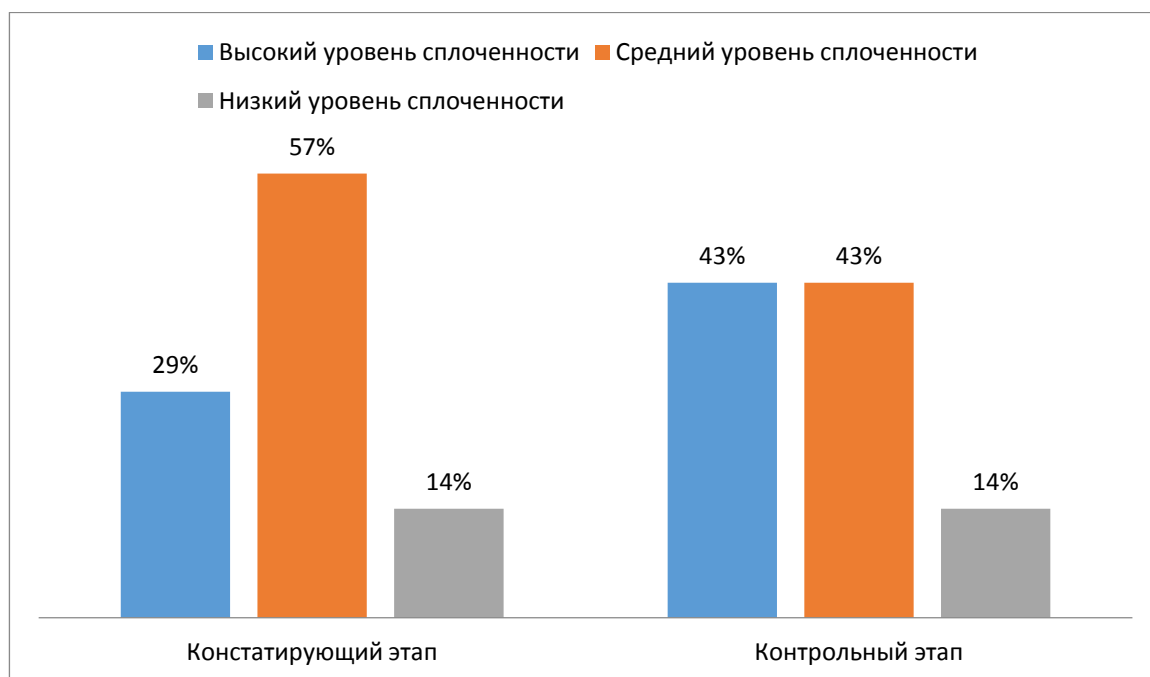


Рис. 7. Выявление уровня сплоченности в экспериментальной группе на контрольном этапе

Мы выявили положительную тенденцию в экспериментальной группе, о чем свидетельствуют данные проведенного контрольного этапа исследования. В целом, у педагогов из экспериментальной группы наблюдаются улучшения как по показателю знаний о педагогическом взаимодействии, так и сплоченность внутри группы. Таким образом, гипотеза, состоящая из предположения о том, что процесс управления профессиональным взаимодействием будет эффективен при условиях повышения уровня компетентности педагогов по проблеме исследования, проведения тренинга, основанного на методологии социально-психологического тренинга в творческой образовательной среде и организации творческих групп педагогов, подтвердилась. Исходя из этого, можно сказать, что все задачи исследования выполнены и гипотеза доказана экспериментальным путем.

## Выводы по второй главе

Опытно-экспериментальная работа проводилась на базе МБДОУ «ЦРР ДС № 4» г. Трехгорный. В работе участвовали 14 педагогов. Они были разделены на 2 группы: экспериментальную и контрольную по 7 человек в каждой. Нами была поставлена задача изучения уровня профессионального взаимодействия в ДОУ. С этой целью нами были выделены следующие показатели и критерии:

1. Наличие знаний педагогов о профессиональном взаимодействии;
2. Владение способами установления взаимодействия и управления коллективом в целом;
3. Сплоченность коллектива.

На основании выше названных критериев были определены уровни педагогического взаимодействия:

**Высокий уровень:** высокий уровень объективности знания личностных особенностей, лучших сторон друг друга, интересов, увлечений; стремления лучше узнать и познать друг друга, обоюдный интерес друг к другу в коллективе, понимание общей цели взаимодействия, общности и единства задач, проявление такта, внимание к мнению и предложениям друг друга; эмоциональная готовность к совместной деятельности, удовлетворенность ее результатами; осуществление постоянных контактов, активность участия в совместной деятельности; инициатива в установлении различных контактов, идущая с обеих сторон; способность приходить к согласию по спорным вопросам;

**Средний уровень:** удовлетворительный уровень объективности знания личностных особенностей, лучших сторон друг друга, интересов,

увлечений. Частичное понимание общей цели взаимодействия, общности и единства задач, недостаточное проявление такта, внимания к мнению и предложениям друг друга. Средняя эмоциональная готовность к совместной деятельности, удовлетворенность ее результатами; осуществление непостоянных контактов, невысокая активность участия в совместной деятельности; инициатива в установлении различных контактов.

Низкий уровень: низкий уровень объективности знания личностных особенностей, сторон друг друга, интересов, увлечений. Непонимание общей цели взаимодействия, общности и единства задач, недостаточное проявление такта, внимания к мнению и предложениям друг друга. Отсутствие эмоциональной готовности к совместной деятельности, неудовлетворенность ее результатами; отсутствие контактов, низкая активность участия в совместной деятельности; инициатива в установлении различных контактов, неспособность приходить к согласию по спорным вопросам;

Мы считаем, что каждый из вышеперечисленных критериев имеет большое влияние на успешность профессионального взаимодействия в ДОУ.

1. С целью выявления знаний и готовности к профессиональному взаимодействию, среди педагогов было проведено анкетирование, в котором участвовало 14 воспитателей.

Таким образом, мы видим, что в обеих группах большинство педагогов обладают низким уровнем знаний о профессиональном взаимодействии. В большинстве случаев такие педагоги указывали, что в основном со всеми вопросами и проблемами предпочитают разбираться своими силами, или даже советуясь с коллегами из других детских садов, что доказывает низкий уровень профессионального взаимодействия в детском саду в целом. Конфликтов с коллегами или администрацией в

учреждении, судя по результатам анкетирования, нет вообще, поэтому такой низкий уровень взаимодействия не может быть объяснен напряженными отношениями в коллективе. Скорее это объясняется тем, что такая ситуация длится продолжительное время.

2. Для изучения стиля управления руководителя была разработана анкета на основе матрицы стилей управления (таблица 1), которая представлена в приложении 2. Основой для проведения диагностики явились методика А. В. Аграшенкова и матрица стилей руководства, созданная Р. Блейком и Дж.С. Моутоном, которые были адаптированы для данного исследования.

Было выявлено, что руководитель данного ДОО обладает чертами авторитарного и демократического стиля с преобладанием авторитарного. Авторитарный стиль руководителя данного ДОО в основном наблюдается в контроле, требовательности и формальном, не выходящем за пределы рабочих вопросов, общении. При этом заведующий ДОО в редких случаях прибегает к дисциплинарным или другим наказаниям, не штрафует сотрудников, часто повышает как свой уровень знаний, так и подчиненных.

Исходя из анкетирования, наибольшее количество педагогов и в контрольной, и в экспериментальной группах считают, что руководитель обладает авторитарным стилем управления, среднее количество - демократическим и меньшинство считает, что руководитель скорее придерживается либерального стиля.

3. Для определения отношений и сплочённости коллектива был проведен тест В. С. Ивашкина, В. В. Онуфриева. Цель – определить сплоченность группы.

Большинство сотрудников считают, что уровень сплоченности средний, 57% - что высокий, 29% - что средний и 14% утверждают, что низкий.

Таким образом, исходя из результатов диагностик, мы выявили, что знания и отношения в коллективе находятся на среднем уровне, а стиль управления взаимодействием и в целом большинством расценивается как демократический.

Планируя работу с педагогами ДООУ, перед нами стояло несколько задач: повысить знания педагогов по проблеме исследования, улучшить отношения в коллективе и научить работать сообща. Для этого нами была запланирована работа по нескольким направлениям, осуществляемая различными методами.

1. Реализуя первое условие – повышение уровня компетентности педагогов по проблеме исследования – нами был разработан цикл мероприятий по повышению уровня компетентности педагогов по проблеме взаимодействия.

Целью цикла является осветить для педагогов проблему взаимодействия между собой и с другими специалистами ДООУ, такими как психолог, физ. инструктор и т.д.

2. Проведение тренинга, основанного на методологии социально-психологического тренинга в творческой образовательной среде. В ходе реализации данного условия, нами был проведен тренинг, состоящий из 10 заданий, основанных на методологии социально-психологического тренинга.

3. Организация творческих групп педагогов.

Основная задача творческих групп - это обеспечение качества образования, отработка и внедрение лучших традиционных и новых образцов педагогической деятельности, профессиональное общение, обмен опытом, выработка единых критериев, норм и требований к оценке результатов образовательной деятельности, тем самым коренным образом преобразовать образовательную среду нашего учреждения.

При формировании групп учитывалось желание, профессиональные интересы самих педагогов. Руководителей творческих групп выделили из числа высококвалифицированных педагогов, имеющих организаторские способности, хорошую теоретическую и практическую базу.

Администрация ДОУ, в свою очередь, призвана создать условия для творческой самореализации каждого педагога (помочь обрести неповторимую индивидуальность, раскрыть творческое начало, найти свой образ).

Перед членами этой группы была поставлена цель – обеспечить координацию всего педагогического коллектива в направлении развития креативных способностей детей дошкольного возраста в разных видах деятельности посредством интеграции образовательных областей: изобразительное искусство, музыка, родная речь, что может стать основой воспитания гармоничной и развитой личности.

С помощью издательской деятельности в последствии будут решаться следующие задачи:

- решение педагогических проблем, связанных с методическим обеспечением воспитательно-образовательного процесса;
- трансформация опыта работы педагогов ДОУ;
- создание условий для саморазвития педагогов;
- стимулирование участия в инновационной деятельности ДОУ;
- вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс ДОУ;
- использование новых форм работы с родителями;
- повышение имиджа ДОУ в социуме.

Целью деятельности творческой группы ДОУ является создание условий для профессионального общения педагогов ДОУ, развития их творческой активности, формирования и совершенствования профессиональных умений и навыков.



Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- разрешение в совместной работе профессиональных проблем, трудностей обучения и воспитания, помощь друг другу в овладении инновационными процессами.

- формирование творческого коллектива педагогов-единомышленников.

- разработка, составление, апробация и распространение новых педагогических методик, технологий, дидактических материалов, конспектов занятий и т.д.

- включение педагогов ДООУ в инновационный процесс дошкольного учреждения в различных видах образовательной деятельности.

Творческая группа ДООУ создается по инициативе педагогов или администрации дошкольного образовательного учреждения. Ее деятельность регламентируется настоящим Положением и планом работы творческой группы на текущий учебный год.

После реализации условий, нами были повторно проведены диагностики.

Мы выявили положительную тенденцию в экспериментальной группе, о чем свидетельствуют данные проведенного контрольного этапа исследования. В целом, у педагогов из экспериментальной группы наблюдаются улучшения как по показателю знаний о педагогическом взаимодействии, так и сплоченность внутри группы. Таким образом, гипотеза, состоящая из предположения о том, что процесс управления профессиональным взаимодействием будет эффективен при условиях повышения уровня компетентности педагогов по проблеме исследования, проведения тренинга, основанного на методологии социально-психологического тренинга в творческой образовательной среде и организации творческих групп педагогов, подтвердилась. Исходя из этого,

можно сказать, что все задачи исследования выполнены и гипотеза доказана экспериментальным путем.

## Заключение

Проанализировав психолого-педагогическую литературу, мы выяснили, что педагогическое взаимодействие – это такой процесс, который происходит между воспитателем и воспитанником в ходе учебно-воспитательной работы и направлен на развитие личности ребенка. Педагогическое взаимодействие – сложный процесс, состоящий из множества компонентов: дидактических, воспитательных и социально-педагогических взаимодействий.

Взаимодействие участников воспитательного процесса — это не самоцель, а важнейшее средство, необходимый способ успешного решения поставленных задач, и эффективность определяется, прежде всего, развитием личности педагога и ребенка, степенью достижения результатов в соответствии с теми задачами, которые ставились.

Непосредственным и специфичным показателем эффективности является развитие основных характеристик взаимодействия участников педагогического процесса.

Воспитатель ДООУ должен четко знать концептуальные основы организации воспитательно-образовательного процесса в дошкольном учреждении, основные направления развития учреждения. Воспитатель должен уметь размышлять над причинами успехов и неудач, ошибок и затруднений в воспитательно-образовательном процессе, чтобы внести изменения в последующую деятельность, добиться лучших результатов.

Взаимодействие воспитателя с специалистами в дошкольном образовательном учреждении является неотъемлемым звеном успешного обучения и воспитания детей.

Опытно-экспериментальная работа проводилась на базе МБДОУ «ЦРР ДС № 4» г. Трехгорный. В работе участвовали 14 педагогов. Они были разделены на 2 группы: экспериментальную и контрольную по 7 человек в каждой. Нами была поставлена задача изучения уровня профессионального взаимодействия в ДОУ. С этой целью нами были выделены следующие показатели и критерии:

1. Наличие знаний педагогов о профессиональном взаимодействии;
2. Владение способами установления взаимодействия и управления коллективом в целом;
3. Сплоченность коллектива.

На основании выше названных критериев были определены уровни педагогического взаимодействия:

**Высокий уровень:** высокий уровень объективности знания личностных особенностей, лучших сторон друг друга, интересов, увлечений; стремления лучше узнать и познать друг друга, обоюдный интерес друг к другу в коллективе, понимание общей цели взаимодействия, общности и единства задач, проявление такта, внимание к мнению и предложениям друг друга; эмоциональная готовность к совместной деятельности, удовлетворенность ее результатами; осуществление постоянных контактов, активность участия в совместной деятельности; инициатива в установлении различных контактов, идущая с обеих сторон; способность приходить к согласию по спорным вопросам;

**Средний уровень:** удовлетворительный уровень объективности знания личностных особенностей, лучших сторон друг друга, интересов, увлечений. Частичное понимание общей цели взаимодействия, общности и единства задач, недостаточное проявление такта, внимания к мнению и предложениям друг друга. Средняя эмоциональная готовность к совместной деятельности, удовлетворенность ее результатами;

осуществление непостоянных контактов, невысокая активность участия в совместной деятельности; инициатива в установлении различных контактов.

Низкий уровень: низкий уровень объективности знания личностных особенностей, сторон друг друга, интересов, увлечений. Непонимание общей цели взаимодействия, общности и единства задач, недостаточное проявление такта, внимания к мнению и предложениям друг друга. Отсутствие эмоциональной готовности к совместной деятельности, неудовлетворенность ее результатами; отсутствие контактов, низкая активность участия в совместной деятельности; инициатива в установлении различных контактов, неспособность приходить к согласию по спорным вопросам;

Мы считаем, что каждый из вышеперечисленных критериев имеет большое влияние на успешность профессионального взаимодействия в ДОУ.

1. С целью выявления знаний и готовности к профессиональному взаимодействию, среди педагогов было проведено анкетирование, в котором участвовало 14 воспитателей.

Таким образом, мы видим, что в обеих группах большинство педагогов обладают низким уровнем знаний о профессиональном взаимодействии. В большинстве случаев такие педагоги указывали, что в основном со всеми вопросами и проблемами предпочитают разбираться своими силами, или даже советуясь с коллегами из других детских садов, что доказывает низкий уровень профессионального взаимодействия в детском саду в целом. Конфликтов с коллегами или администрацией в учреждении, судя по результатам анкетирования, нет вообще, поэтому такой низкий уровень взаимодействия не может быть объяснен напряженными отношениями в коллективе. Скорее это объясняется тем, что такая ситуация длится продолжительное время.

2. Для изучения стиля управления руководителя была разработана анкета на основе матрицы стилей управления (таблица 1), которая представлена в приложении 2. Основой для проведения диагностики явились методика А. В. Аграшенкова и матрица стилей руководства, созданная Р. Блейком и Дж.С. Моутоном, которые были адаптированы для данного исследования.

Было выявлено, что руководитель данного ДОО обладает чертами авторитарного и демократического стиля с преобладанием авторитарного. Авторитарный стиль руководителя данного ДОО в основном наблюдается в контроле, требовательности и формальном, не выходящем за пределы рабочих вопросов, общении. При этом заведующий ДОО в редких случаях прибегает к дисциплинарным или другим наказаниям, не штрафует сотрудников, часто повышает как свой уровень знаний, так и подчиненных.

Исходя из анкетирования, наибольшее количество педагогов и в контрольной, и в экспериментальной группах считают, что руководитель обладает авторитарным стилем управления, среднее количество - демократическим и меньшинство считает, что руководитель скорее придерживается либерального стиля.

3. Для определения отношений и сплочённости коллектива был проведен тест В. С. Ивашкина, В. В. Онуфриева. Цель – определить сплоченность группы.

Большинство сотрудников считают, что уровень сплоченности средний, 57% - что высокий, 29% - что средний и 14% утверждают, что низкий.

Таким образом, исходя из результатов диагностик, мы выявили, что знания и отношения в коллективе находятся на среднем уровне, а стиль управления взаимодействием и в целом большинством расценивается как демократический.

Планируя работу с педагогами ДООУ, перед нами стояло несколько задач: повысить знания педагогов по проблеме исследования, улучшить отношения в коллективе и научить работать сообща. Для этого нами была запланирована работа по нескольким направлениям, осуществляемая различными методами.

1. Реализуя первое условие – повышение уровня компетентности педагогов по проблеме исследования – нами был разработан цикл мероприятий по повышению уровня компетентности педагогов по проблеме взаимодействия.

Целью цикла является осветить для педагогов проблему взаимодействия между собой и с другими специалистами ДООУ, такими как психолог, физ. инструктор и т.д.

2. Проведение тренинга, основанного на методологии социально-психологического тренинга в творческой образовательной среде. В ходе реализации данного условия, нами был проведен тренинг, состоящий из 10 заданий, основанных на методологии социально-психологического тренинга.

3. Организация творческих групп педагогов.

Основная задача творческих групп - это обеспечение качества образования, отработка и внедрение лучших традиционных и новых образцов педагогической деятельности, профессиональное общение, обмен опытом, выработка единых критериев, норм и требований к оценке результатов образовательной деятельности, тем самым коренным образом преобразовать образовательную среду нашего учреждения.

При формировании групп учитывалось желание, профессиональные интересы самих педагогов. Руководителей творческих групп выделили из числа высококвалифицированных педагогов, имеющих организаторские способности, хорошую теоретическую и практическую базу.

Администрация ДООУ, в свою очередь, призвана создать условия для творческой самореализации каждого педагога (помочь обрести неповторимую индивидуальность, раскрыть творческое начало, найти свой образ).

Перед членами этой группы была поставлена цель – обеспечить координацию всего педагогического коллектива в направлении развития креативных способностей детей дошкольного возраста в разных видах деятельности посредством интеграции образовательных областей: изобразительное искусство, музыка, родная речь, что может стать основой воспитания гармоничной и развитой личности.

С помощью издательской деятельности в последствии будут решаться следующие задачи:

- решение педагогических проблем, связанных с методическим обеспечением воспитательно-образовательного процесса;
- трансформация опыта работы педагогов ДООУ;
- создание условий для саморазвития педагогов;
- стимулирование участия в инновационной деятельности ДООУ;
- вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс ДООУ;
- использование новых форм работы с родителями;
- повышение имиджа ДООУ в социуме.

Целью деятельности творческой группы ДООУ является создание условий для профессионального общения педагогов ДООУ, развития их творческой активности, формирования и совершенствования профессиональных умений и навыков.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- разрешение в совместной работе профессиональных проблем, трудностей обучения и воспитания, помощь друг другу в овладении инновационными процессами.



- формирование творческого коллектива педагогов-единомышленников.

- разработка, составление, апробация и распространение новых педагогических методик, технологий, дидактических материалов, конспектов занятий и т.д.

- включение педагогов ДОУ в инновационный процесс дошкольного учреждения в различных видах образовательной деятельности.

Творческая группа ДОУ создается по инициативе педагогов или администрации дошкольного образовательного учреждения. Ее деятельность регламентируется настоящим Положением и планом работы творческой группы на текущий учебный год.

После реализации условий, нами были повторно проведены диагностики.

Мы выявили положительную тенденцию в экспериментальной группе, о чем свидетельствуют данные проведенного контрольного этапа исследования. В целом, у педагогов из экспериментальной группы наблюдаются улучшения как по показателю знаний о педагогическом взаимодействии, так и сплоченность внутри группы. Таким образом, гипотеза, состоящая из предположения о том, что процесс управления профессиональным взаимодействием будет эффективен при условиях повышения уровня компетентности педагогов по проблеме исследования, проведения тренинга, основанного на методологии социально-психологического тренинга в творческой образовательной среде и организации творческих групп педагогов, подтвердилась. Исходя из этого, можно сказать, что все задачи исследования выполнены и гипотеза доказана экспериментальным путем.

### Список литературы

1. Абанкина Т. В. Развитие сети общеобразовательных учреждений в регионах // Вопросы образования. 2009. - № 2. - С. 5-17.
2. Абдеев Р. Ф. Философия информационной цивилизации / Р. Ф. Абдеев. -М.: ВЛАДОС, 1994. 336 с.
3. Адамский А. И. Модель сетевого взаимодействия Электронный ресурс. // Управление школой. Москва, 2012. - Электрон, версия печат. публ. -URL: <http://upr.lseptember.ru/2002/04/2.htm> (дата обращения: 25.06.2008).
4. Адамский А. И. Управление развитием // Педагогика развития: проблемы современного детства и задачи школы. Красноярск, 1996. - Ч. 1. - С. 5659.
5. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации / И. Адизес; под ред. А. Г. Сеферяна. СПб.: Питер, 2012. - 384 с.
6. Адрусенко Т. Б. Работа с интеллектуальным капиталом // Креативная экономика. 2017. - № 8. - С. 3-9.
7. Александров Ф. О. Корпоративная образовательная программа по градостроительному проектированию / Ф. О. Александров, И. Г. Постоленко, Е. Б. Чернова // Кентавр. 2013. - № 32. - С. 21-28.
8. Алексанина Н. С. Управление инновационной деятельностью образовательных учреждений в учебном округе: автореф. дис. . . . канд. пед. наук / Н. С. Алексанина. М., 2017. - 22 с.
9. Алексеев Н. Г. Организационно-деятельностная игра: возможности и области применения / Н. Г. Алексеев, Ю. В. Громько, Б. А. Злотник // Вестник высшей школы. 1999. - № 7. - С. 30-35.

10. Анализ состояния организации: метод, материалы / сост. Е. А. Суханова. Томск: Томский гос. ун-т, инф.-изд. отдел, 2016. - 42 с.
11. Англо-русский и русско-английский словарь (краткий) / под ред. О. С. Ахмановой, Е. А. М. Уилсон. М.: Рус. яз., 1992. - 663 с.
12. Андерсон К. Длинный хвост: новая модель ведения бизнеса / К. Андерсон. М.: Вершина, 2015. - 272 с.
13. Андреев В. Инновационное развитие экономики России в условиях глобальной конкуренции // Институт экономической политики им. Е. Т. Гайдара. URL: <http://www.iep.ru/files/text/other/12andr.pdf> (дата обращения: 26.07.2011).
14. Арлет Енс. Х. Инновации и творчество// Проблемы теории и практики управления. 1991. - № 3. - С. 77.
15. Асадулин А. Р. Институционализация как реформирование социума (социально-философский аспект): автореф. дис. . . . канд. пед. наук / А. Р. Асадулин. Уфа, 2017. - 20 с.
16. Бабанский Ю. К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса / Ю. К. Бабанский. -М.: Просвещение, 1982. 192 с.
17. Бабанский Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогического исследования / Ю. К. Бабанский. -М.: Педагогика, 1982. 191 с.
18. Башев В. В. Открытое действие взрослого. Педагогика развития: возрастная динамика и ступени образования: материалы 4-й научно-практ. конф. Красноярск: Красноярский государственный университет, 2017. -Ч. 1.-С. 61-72.
19. Бережнов Г. В. Особенности креативной деятельности предприятия // Креативная экономика. 2017. - № 5. - С. 49-53.
20. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. -М.: Педагогика, 2009.-210 с.

21. Бианки В. А. Психологические аспекты функционирования власти в сетевых структурах Электронный ресурс. // Сайт Валентина Бианки.

22. СПб., 2015. URL: <http://www.bianki.ru/docs/nws2.doc> (дата обращения: 16.06.2008).

23. Библер В. С. Школа «диалога культур»// Советская педагогика. 1988. -№ 11.-С. 29-34.

24. Богуславец Л. Г. Управление педагогическим процессом в дошкольном образовательном учреждении инновационного типа: дис. . канд. пед. наук / Л. Г. Богуславец. Барнаул, 2014. - 143 с.

25. Болотов В. А. Критическое мышление ключ к преобразованиям школы / В. А. Болотов, Дж. Спиро. // Директор школы. - 2005. -№ 1. - С. 67-73.

26. Болотов В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. 2003. - № 10. -С. 8-14.

27. Большой энциклопедический словарь: в 2 т. / гл. ред. А. М. Прохоров. -М.: Сов. энциклопедия, 1991. Т. 1. - 863 с.

28. Большой энциклопедический словарь: в 2 т. / гл. ред. А. М. Прохоров. -М.: Сов. энциклопедия, 1991. Т. 2. - 768 с.

29. Бондаревская Е. В. Теория и практика личностно-ориентированного образования / Е. В. Бондаревская. Ростов н/Д.: РПУ, 2000. - 352 с.

30. Борисов П. П. Компетентностно-деятельностный подход и модернизация общего образования // Стандарты и мониторинг в образовании. -2002.-№ 1.-С. 58-61.

31. Борисова Л. Г. Организационный дизайн. Современные концепции управления / Л. Г. Борисова. М.: Дело, 2003. - 250 с.

32. Бургин М. С. Инновации и новизна в педагогике // Сов. педагогика. -1989.-№ 12.-С. 36-40.

33. Бутабаева Н. П. Внедрение интерактивных методов в учебный процесс требование времени // Новая школа: пространство возможностей: материалы Центральноазиатской научно-практ. конф. - Бишкек: ФПОИ, 2016. - Вып. И. - 342 с.

34. Бутаков С. А. Структурирование учебного материала в соответствии с принципом восхождения от абстрактного к конкретному: автореф. дис. канд. пед. наук / С. А. Бутаков. Магнитогорск, 2011. - 24 с.

35. Василевская Е. В. Разработка сетевой организации муниципальной методической службы: дис. . . . канд. пед. наук / Е. В. Василевская. М., 2004.

36. Васильев В. Г. Методическое проектирование в подготовке педагогов-профессионалов / В. Г. Васильев, Л. Г. Казакова // Материалы 5-й научно-практ. конф. «Педагогика развития». Красноярск, 2002. - С. 136-158.

37. Васильев Ю. В. Новые подходы в теории управления школой // Советская педагогика. 1986. - № 8. - С. 52-61.

38. Воробьева С. В. Основы управления образовательными системами: учеб. пособие для студ. высш. учебных заведений / С. В. Воробьева. М.: Академия, 2008. - 208 с.

39. Воронцов А. Б. Педагогическая технология контроля и оценки учебной деятельности (система Д. Б. Эльконина В. В. Давыдова) / А. Б. Воронцов. - М.: Издатель Рассказов А. И., 2002. - 303 с.

40. Воронцов А. Б. Учебная деятельность: введение в систему Д. Б. Элько-нина В. В. Давыдова / А. Б. Воронцов, Е. В. Чудинова. - М.: Издатель Рассказов А. И., 2004. - 304 с.

41. Воронцова С. Г. Школа должна учить мыслить, проектировать, исследовать. Управленческий аспект. Страницы, написанные

консультантом по управлению и директором школы / С. Г. Воронцова, Н. М. Новожилова. -М.: 5 за знания, 2007. 352 с.

42. Ворошилова Л. Л. Вузовские ветры (инновации и конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг) // Российское предпринимательство. 2002. - № 11. - С. 76-81.

43. Выготский Л. С. Мышление и речь / Л. С. Выготский. М.: Лабиринт, 1996.-416 с.

44. Выготский Л. С. Психология развития человека / Л. С. Выготский. М.: Смысл; Эксмо, 2006. - 1136 с.

45. Выготский Л. С. Собрание сочинений: в 6 т. / Л. С. Выготский. М.: Педагогика, 1991. - Т. 3. - 367 с.

46. Высоцкая С. И. Дидактические основания конструирования процесса обучения / С. И. Высоцкая, В. В. Краевский // Педагогика. 1986. - № 1 (47).-С. 36-40.

47. Гальперин П. Я. Психология как объективная наука / П. Я. Гальперин. -М., 1998.-388 с.

48. Гальперин П. Я. Психология мышления и учение о поэтапном формировании умственных действий / П. Я. Гальперин. М.: Логос, 1999. - 298 с.

49. Генисаретский О. И. Навигатор: методологические расширения и продолжения / О. И. Генисаретский. М.: Путь, 2002. - 528 с.

50. Георгий Петрович Щедровицкий / под ред. П. Г. Щедровицкого, В. Л. Даниловой. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2010.-600 с.

51. Герасимов Г.И. Инновации в образовании: сущность и социальные механизмы / Г.И. Герасимов, Л.В. Илюхина Ростов н/д: НМД «Логос», -136 с.

52. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века (В поисках практико ориентированных образовательных концепций) / Б.С. Гершунский. - М.: Изд-во «Совершенство», 1998.-608 с.

53. Гидденс Э. Устроение общества: очерк теории структуризации / Э. Гидденс. М.: Академический проект, 2005. - 528 с.

54. Гиус (Arie de Geus). Живая компания. Рост, научение и долгожительство в деловой среде / Ари де Гиус. СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004. - 224 с.

55. Гойхман О. Я. Основы речевой коммуникации: учеб. для вузов / О. Я. Гойхман, Т. М. Надеина; под ред. О. Я. Гойхмана. М.: ИНФРА-М, 1997. -272 с.

56. Горбунов В. Г. Инвестиции в формирование человеческого капитала наукоемкого предприятия // Креативная экономика. 2017. - № 7. - С. 5766.

57. Громыко Н. В. Новые способы трансляции знаний в коллективных системах пользования: эпистемотека // Новые педагогические технологии. Экспериментально-инновационная деятельность в образовании. М.: Школьная книга. 2016. - С. 210-235.

58. Давыденко Т. М. Управление образовательными системами: учеб. пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / Т. М. Давыденко, Т. И. Шамова, Г. Н. Шибанова. М.: Академия, 2006. - 384 с.

59. Давыдов В. В. В чем различие педагогики и психологии развития // Педагогика развития. Проблемы современного детства и задачи школы: материалы 3-й научно-практической конференции. Красноярск, 1996. - Часть 1. - С. 7-9.

60. Давыдов В. В. Виды обобщения в обучении: логико-психологические проблемы построения учебных предметов / В. В. Давыдов. М.: Педагогическое сообщество России, 2000. - 480 с.

61. Давыдов В. В. Новый подход к пониманию структуры и содержания деятельности: доклад на IV Международном конгрессе по теории деятельности // Развивающее образование. М.: АПК и ПРО, 2012. - Т. 1: Диалог с В. В. Давыдовым. - С. 24-35.



## Приложения

### Приложение 1

Список публикаций Сулимовой Елены Юрьевны по теме  
исследования:

1. Сулимова Е. Ю. Профессиональное взаимодействие педагогов дошкольного образовательного учреждения/ Е. Ю. Сулимова// Мир детства и образование: сборник материалов X очно – заочной Международной научно – практической конференции. Магнитогорск: Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова, 2016. С. – 187-189.
2. Сулимова Е. Ю. Специфика сетевого взаимодействия в дошкольной образовательной организации /Е. Ю. Сулимова// РЕАЛИЗАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ: материалы III Всероссийской научно-практической конференции, г. Челябинск, 27 апреля 2017г. - Челябинск: Изд-во ЗАО «Цицеро», 2017. С. – 221-225.
3. Сулимова Е. Ю. Профессиональное сотрудничество педагогов дошкольного образовательного учреждения /Е. Ю. Сулимова// Фундаментальная и прикладная наука, г. Челябинск, 2016г. – Челябинск: Изд-во ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», 2016. - № 4. С. – 96-99.

Анкетирование педагогов по выявлению стиля руководства

Руководитель принимает решения следующим образом:

- Единолично решает все вопросы
- Принимая решения, советуется с коллективом
- Ждет указания руководства или отдает инициативу в руки подчиненных

Руководитель доводит решения до исполнителей:

- Приказывает, распоряжается, командует
- Предлагает, просит, утверждает предложения подчиненных
- Просит, спрашивает

Распределение ответственности осуществляется:

- Полностью в руках руководителя
- В соответствии с полномочиями
- Полностью в руках исполнителей

У руководителя следующее отношение к инициативе:

- Подавляет полностью
- Поощряет, использует в интересах дела
- Отдает инициативу в руки подчиненных

Принципы подбора кадров у руководителя:

- Боится квалифицированных работников, старается от них избавиться

- Подбирает деловых, грамотных работников
- Подбором кадров не занимается

Отношение к знаниям:

- Считает, что все сам знает
- Постоянно учится и требует того же от подчиненных
- Пополняет свои знания и поощряет эту черту у подчиненных

Стиль общения:

- Жестко формальный, необщительный, соблюдает дистанцию
- Дружески настроен, любит общаться, положительно идёт на

контакты

- Боится общения, общается с подчиненными только по их инициативе, допускаем фамильярное общение

Характер отношений с подчиненным:

- По настроению, неровное
- Ровное, доброжелательное, требовательное
- Мягкое, нетребовательное

Отношение к дисциплине:

- Жесткое, формальное
- Сторонник разумной дисциплины, осуществляет дифференцированный подход к людям
- Мягкое, формальное

Отношение к моральному воздействию на подчиненных:

- Считает наказание основным методом стимулирования, поощряет избранных только по праздникам
- Постоянно использует разные стимулы

– Использует поощрение чаще, чем наказание

Контроль:

- Осуществляет непрерывное наблюдение
- Контролирует решения и результат при самоконтроле групп
- Контролирует результат (самоконтроль – индивидов/групп)

Определение опосредованной групповой сплоченности (В. С. Ивашкин, В. В. Онуфриева)

Инструкция: Вам необходимо выбрать один ответ на каждый из пяти вопросов.

I. Как бы вы оценили свою принадлежность к коллективу?

Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5).

Участвую в большинстве видов деятельности (4).

Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3).

Не чувствую, что являюсь членом группы (2).

Живу и существую отдельно от нее (1).

Не знаю, затрудняюсь ответить (1).

II. Перешли бы вы в другой коллектив, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

Да, очень хотел бы перейти (1).

Скорее перешел бы, чем остался (2).

Не вижу никакой разницы (3).

Скорее всего, остался бы в своей группе (4).

Очень хотел бы остаться в своей группе (5).

Не знаю, трудно сказать (1).

III. Каковы взаимоотношения между членами коллектива?

1) Лучше, чем в большинстве коллективов (3).

Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).

Хуже, чем в большинстве коллективов (1).

Не знаю, трудно сказать (1).

IV. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?

Лучше, чем в большинстве коллективов (3).

Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).

Хуже, чем в большинстве коллективов (1).

Не знаю. (1)

V. Каково отношение к работе, поручениям и т.д. в вашем коллективе?

Лучше, чем в большинстве коллективов (3).

Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).

Хуже, чем в большинстве коллективов (1).

Не знаю (1).

Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма 19 баллов, минимальная — 5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

Интерпретация:

5-9 баллов – низкий уровень;

10-14 – средний уровень;

15-19 – высокий уровень.

Анкетирование «Удовлетворенность отношениями внутри коллектива»

1. С каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны?

А) большинство из членов нашего коллектива – хорошие, симпатичные мне люди (2)

Б) в нашем коллективе есть всякие люди (1)

В) меня многое не устраивает (0)

2. Вам нравится работать в этом коллективе?

А) да, меня все устраивает (2)

Б) не знаю, не задумывался над этим (1)

В) меня многое не устраивает (0)

3. Охарактеризуйте атмосферу, присущую коллективу.

А) дружеская (2)

Б) деловая атмосфера (1)

В) нездоровая, нетоварищеская атмосфера (0)

4. Как часто, Вы считаете, надо устраивать совместные праздники и вечера досуга?

А) как можно чаще (2)

Б) 1-2 раза в год (1)

В) я не люблю подобных мероприятий (0)

5. Если бы Вы вынужден были поменять работу, стремились бы Вы к общению с членами нашего коллектива?

А) да, конечно (2)

Б) затрудняюсь ответить (1)

В) нет (0)

6. Какие качества членов нашего коллектива привлекают Вас больше всего?

А) профессиональные (1)

Б) личные (2)

В) никакие (0)

7. Как часто у Вас бывают конфликты с кем-то из членов нашего коллектива?

А) никогда (2)

Б) с определенными людьми (1)

В) постоянно (0)

Интерпретация:

Высокий уровень удовлетворенности отношениями в коллективе: 10-14 баллов;

Средний уровень: 5-9 баллов;

Низкий уровень: 0-4 балла.

### Консультация «Взаимодействие педагогов ДОУ»

На смену уходящей в прошлое основной цели ДОУ транслировать знания воспитанникам пришла новая функция образования - создание единого образовательного пространства, в котором воспитатель, психолог и другие специалисты - это субъекты профессионального взаимодействия, а воспитанник - субъект, способный к саморазвитию.

Сейчас разработан проект новых образовательных стандартов. Специфика дошкольного детства, а также система особенности дошкольного образования делают неправомерным требования от ребенка дошкольного возраста конкретных образовательных достижений и обуславливают необходимость определения результатов освоения образовательной программы в виде целевых ориентиров. К целевым ориентирам дошкольного образования относятся конкретные социальные и психологические характеристики личности ребенка на этапе завершения дошкольного образования. Настоящие целевые ориентиры предполагают формирование у детей дошкольного возраста предпосылок учебной деятельности на этапе завершения ими дошкольного образования.

Наш детский сад посещают дети с нарушением зрения. Среди таких детей встречаются гиперактивные дети. Проблема воспитания и обучения детей с отклонениями в развитии являются одной из наиболее важных и актуальных проблем коррекционной педагогики. Эффективность коррекционной работы может быть обусловлена лишь интеграцией - объединением усилий разных специалистов для решения поставленной цели и взаимопроникновение их в деятельность друг друга. Работа педагогов детского сада с детьми с нарушением зрения требует знаний в



области тифлопедагогики, офтальмологии, психологии, владения соответствующими приемами обучения.

Полноценная коррекционная работа не может осуществляться без целенаправленной, систематически спланированной, комплексной работы всего коллектива образовательного учреждения, без осознанного заинтересованного включения в этот процесс родителей.

Каждый из специалистов решает свои задачи, но цель в конечном итоге у всех одна - развитие личности ребенка с нарушением зрения с синдромом гиперактивности, социализация его в обществе. Достигнуть её можно только согласовывая свои действия посредством интеграции. Педагогическая интеграция – это «непосредственное установление связей между объектами, создание новой целостной системы в соответствии с предлагаемым результатом».

Разработка и решение проблемы профессиональных взаимоотношений психолога, учителя-дефектолога и других педагогов детского сада, раскрытие специфики и механизма их профессионального взаимодействия, рассмотрение содержательных и организационных аспектов взаимодействия могут способствовать развитию профессиональной компетентности педагогов детского сада:

1.Сотрудничество педагога–психолога, учителя-дефектолога, воспитателей и специалистов ДОУ в процессе реализации индивидуального подхода к детям в едином образовательном пространстве позволяет определить условия и разработать механизм профессионального взаимодействия.

2.Взаимодействие психолога, учителя-дефектолога, воспитателей и других специалистов может способствовать повышению их профессиональной компетентности в теоретических, методических, практических аспектах решения проблем учета индивидуальных особенностей детей.

3. Педагоги совместно с психологом, изучая индивидуальные особенности детей, могут моделировать ситуации развития для каждого воспитанника.

Без скоординированных и согласованных действий всех специалистов в условиях ДОО невозможно эффективно скорректировать имеющиеся нарушения в развитии ребёнка и тем самым помочь ему легко адаптироваться в дошкольной среде, успешно развиваться и обучаться.

Принципы взаимодействия педагога ДОО:

**Системность.** Развитие ребенка - процесс, в котором взаимосвязаны, взаимозависимы и взаимообусловлены все компоненты. Нельзя развивать лишь одну функцию, необходима системная работа по развитию ребенка.

**Комплексность (взаимодополняемость).** Развитие ребенка - комплексный процесс, в котором развитие одной познавательной функции определяет и дополняет развитие других функций.

**Соответствие возрастным и индивидуальным возможностям.** Индивидуальная программа работы с ребенком должна строиться в соответствии с психофизиологическими закономерностями возрастного развития, с учетом факторов риска, с учетом его возможностей.

**Адекватность требований и нагрузок,** предъявляемых ребенку в процессе занятий, способствует оптимизации занятий и повышению эффективности.

**Постепенность и системность,** следование от простых и доступных заданий к более сложным, комплексным.

**Индивидуализация темпа работ** - переход к новому этапу обучения только после полного освоения материала предыдущего этапа.

Обратите внимание на модель «Взаимодействие специалистов ДОО» (выведена на экран). Модель наглядно демонстрирует профессиональную

взаимосвязь всех специалистов ДООУ в работе с ребенком с особыми образовательными потребностями.

Учителя-дефектологи, воспитатели, учитель-логопед, педагог-психолог и другие специалисты, имеющиеся в ДООУ, работают в тесном контакте друг с другом.

Взаимодействия воспитателя с сотрудниками дошкольного образовательного учреждения.

Воспитатель ДООУ должен четко знать концептуальные основы организации воспитательно-образовательного процесса в дошкольном учреждении, основные направления развития учреждения. Воспитатель должен уметь размышлять над причинами успехов и неудач, ошибок и затруднений в воспитательно-образовательном процессе, чтобы внести изменения в последующую деятельность, добиться лучших результатов.

Взаимодействие воспитателя с специалистами в дошкольном образовательном учреждении является неотъемлемым звеном успешного обучения и воспитания детей.

Взаимодействия воспитателя с администрацией образовательного учреждения.

Взаимодействия воспитателя с администрацией образовательного учреждения направлено на создание оптимальных условий для полноценного всестороннего развития и обучения воспитанников, охраны и укрепления их здоровья в соответствии с государственным образовательным стандартом и программами, реализуемыми в учреждении. Так же на организацию работы среди родителей (лиц, их заменяющих) по вопросам воспитания и обучения детей в семье, способствовать пропаганде педагогических и гигиенических знаний, привлекать родителей (лиц, их заменяющих) к участию в деятельности учреждения, определяемой уставом и родительским договором.

Выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности.

Взаимодействия воспитателя с старшим воспитателем образовательного учреждения.

Старший воспитатель организует текущее и перспективное планирование деятельности педагогического коллектива ДОУ. Анализирует выполнение учебно-методической и воспитательно-образовательной работы в ДОУ и разрабатывает предложения по повышению ее эффективности. Взаимодействия воспитателя с старшим воспитателем образовательного учреждения не разрывны на протяжении всего образовательного процесса. Старший воспитатель оказывает помощь педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий, помогает осуществить подготовку к аттестации. Совместно принимаются меры по оснащению групп современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, пополнению их учебно-методической, художественной и периодической литературой.

Осуществляется работа по соблюдению в образовательном процессе норм и правил пожарной безопасности, дорожного движения, поведения на улице.

Взаимодействия воспитателя с музыкальным работником образовательного учреждения.

Общее и музыкально-эстетическое развитие дошкольников в детском саду осуществляют музыкальный руководитель, хорошо владеющий теорией и методикой педагогического процесса, и воспитатель, имеющий общую музыкальную подготовку.

Работа педагогов сложна, разнообразна, и должна проводиться в тесном, обоюдном понимании и контакте.

Музыкальные занятия в детском саду – это основная форма организации музыкальной деятельности детей. В подготовке музыкальных занятий участвует музыкальный руководитель с воспитателем. Эти занятия

часто начинаются в группе, где происходит что-то интересное для детей. Например, дети обнаружили, что пропали некоторые игрушки, и отправляются их искать. Они приходят в зал... и начинается игровое музыкальное занятие. Тем самым у детей создается мотивация, интерес к музыкальной деятельности. Всё это педагоги продумывают и проводят совместно.

В деятельность музыкального руководителя и воспитателя входит также проведение музыкально-речевых занятий. Эти занятия являются связующим звеном в деятельности педагогов. Занятия нацелены на развитие речи средствами выразительного пения, являются дополнительными. Воспитатель активно помогает музыкальному руководителю в его проведении. Содержание занятия включает литературный и музыкальный материал.

На музыкальных занятиях развиваются, совершенствуются и закрепляются певческие навыки детей, формируется стереотип правильного произношения слов. Эмоциональная основа музыкальных занятий способствует более качественному усвоению различных навыков. Воспитатель, присутствуя на таких занятиях, обогащает методику своей работы по развитию речи детей и приближает её к методике музыкального руководителя.

Воспитатель и музыкальный руководитель создают предметно-развивающую среду, которая тщательно продумывается ими. Предметно-развивающей среде придаётся основополагающее значение в педагогическом процессе детского образовательного учреждения.

Сущность задач совместного взаимодействия музыкального руководителя и воспитателя заключается в пробуждении творческой активности детей, развитии их музыкального воображения и мышления, стимулировании желания самостоятельно включаться в музыкально-творческую деятельность.

Совместно педагоги должны развивать музыкальность детей, воспитывать их нравственную сферу, психические процессы и личностные новообразования. Таким образом музыкальный руководитель и воспитатель должны предусмотреть целостность музыкального образования: обучение, воспитание, развитие. Все эти задачи могут быть реализованы только при соблюдении следующих условий:

- приобщение к музыкальной деятельности приносит детям только положительные эмоции;
- продуман гуманно-личностный подход, обеспечивающий эмоциональный комфорт детей;
- во всех формах организации создана комфортная музыкально-образовательная среда.

Музыкальный руководитель и воспитатель должны держать в центре музыкально-образовательной системы развитие всей целостной совокупности качеств личности, и это является главным результатом. Целью гуманно-личностного подхода, провозглашенного педагогикой сотрудничества, является подход к личности ребенка, его внутреннему миру, где таятся неразвитые способности, силы и возможности. Задача педагогов разбудить эти силы и использовать их для более полного развития.

Тесное взаимодействие воспитателя и музыкального руководителя обеспечивает эффективность решаемых задач музыкального образования, индивидуально-дифференцированный подход к детям.

Педагоги должны субъективно взаимодействовать с детьми. Такой стиль взаимодействия педагога с ребенком предоставляет ребенку право выбора (песни, игры) для разучивания. Игровая мотивация, наличие диалога и полилога (т. е. взаимодействие музыкального руководителя с воспитателем, игровым персонажем и детьми) делает занятие очень динамичным. В ходе занятия при постановке вопроса ребенку

музыкальный руководитель (воспитатель) формирует вопрос таким образом, что в нём закладываются два варианта ответа. Например: «Какое настроение вызвала у вас музыка весёлое или грустное? », «Как поют птенчики высоким или низким голосом? ». Дети отвечают, как правило, всегда правильно.

В процессе субъектного взаимодействия педагоги постоянно ставят детей в позицию экспериментатора, задают им много вопросов, побуждают их постоянно мыслить и искать ответ на поставленный вопрос. Именно такое взаимодействие прекрасно влияет на развитие интеллектуальных способностей.

Процесс музыкального образования долгий, не стоит ждать быстрых результатов. Только совместная деятельность музыкального руководителя и воспитателя приводит к желаемым результатам в решении задач общего и музыкально-эстетического развития детей дошкольного возраста.

Взаимодействия воспитателя с руководителем физического воспитания образовательного учреждения.

В настоящее время одной из наиболее важных проблем является состояние здоровья народонаселения. Здоровье детей – богатство нации. Наиболее доступным средством увеличения потенциала здоровья является физическая культура, двигательная активность.

В дошкольном учреждении физкультурно-оздоровительная работа организуется воспитателем и руководителем физического воспитания. Эффективность физкультурно-образовательной работы в дошкольном учреждении во многом определяется их взаимодействием. Каждый из них выполняет работу в соответствии с должностными обязанностями. Требования к деятельности этих специалистов имеют отличия в зависимости от решаемых задач: общей физической подготовки детей, двигательной реабилитации. Педагогическая деятельность направлена на ребенка, поэтому их действия должны быть согласованы между собой.

Планирование их совместной деятельности осуществляется на основе годового плана дошкольного учреждения и оформляется в виде планов: консультации для воспитателей, выступления на педагогических советах и медико-педагогических совещаниях

Они в одинаковой мере:

- знают программу, в соответствии с которой претворяет на практике физическое совершенствование детей (цели, задачи, прогнозируемые результаты);

- проводят диагностику физического состояния детей по программе, реализуемой дошкольным учреждением;

- знают особенности состояния здоровья воспитанников и планируют занятия физическими упражнениями в соответствии с этими особенностями;

- формируют у детей представления о гигиене и эстетике занятий физическими упражнениями (осанка, образцовый показ физических упражнений, проведение занятия в спортивной одежде и обуви и т. д.);

- используют средства физической культуры для воспитания нравственных

(морально – волевых) качеств у воспитанников;

- контролируют физическую нагрузку по внешним признакам утомления;

- используют средства физической культуры для формирования у детей нормального полоролевого поведения;

- осуществляют закаливание в процессе занятий физическими упражнениями;

- обеспечивают безопасность детей в процессе занятий физическими упражнениями;

- оказывают детям первую медицинскую помощь при несчастных случаях;



- планируют, проводят и анализируют физкультурно-оздоровительные мероприятия в режиме дня (утренняя гимнастика, физкультминутка, подвижные игры между занятиями и на улице, бодрящая гимнастика);

- информируют родителей об уровне физического состояния их детей и успешности в двигательной деятельности.

Жизнь каждого ребенка в ДООУ строится на основе продуманного чередования физических нагрузок, разных видов и форм деятельности.

Взаимодействия воспитателя с медицинским работником образовательного учреждения.

Взаимодействие воспитателя и медицинского работника направлено на:

контроль санитарного состояния помещений и участка детского сада;  
соблюдение санитарного режима по назначению врача, организацию мероприятия по закаливанию детей;

обеспечение организаций оздоровительных мероприятий, соблюдение режима дня, правильным проведением утренней гимнастики, физкультурных занятий и прогулок детей;

учет отсутствующих по болезни, изоляция заболевших детей;

производится совместный ежедневный утренний прием детей;

участие в педагогических советах, посвященных проблеме физического развития и здоровья детей;

санитарно-просветительская работа родителей;

соблюдением графика получения пищи группой;

ведение табелей на питание детей по группе;

организацию питания в группе.

Взаимодействия воспитателя с младшим воспитателем образовательного учреждения.

Во взаимодействия воспитателя с младшим воспитателем происходит ежедневно, на протяжении всего дня пребывания детей в детском саду, в него входит:

участие в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников, в проведении занятий, организуемых воспитателем;

создание условий для социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации воспитанников;

совместно с медицинскими работниками и под руководством воспитателя обеспечение сохранения и укрепление здоровья воспитанников, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию, соблюдению ими распорядка дня;

организация с учетом возраста воспитанников их работы по самообслуживанию, соблюдению требований охраны труда, оказания им необходимой помощи;

участие в работе по профилактике отклоняющегося поведения, вредных привычек у воспитанников;

несение ответственности за их жизнь и здоровье детей;

одевание и раздевание детей, проведение закаливающих мероприятий;

обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;

выполнение правил охраны труда и пожарной безопасности;

обеспечение охраны жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья;

совместная работа с детьми;

взаимодействие в работе по повышению эффективности воспитательно-образовательного процесса и по созданию для воспитанников благоприятного эмоционального климата в группе в период их пребывания в дошкольном учреждении.

Подводя итог выше сказанному, хочется еще раз отметить то, что современные цели и задачи дошкольного воспитания, не могут быть реализованы каждым участником педагогического процесса в отдельности. Все специалисты должны стремиться к тому, чтобы иметь единый подход к воспитанию каждого ребенка и единый стиль работы в целом. Чтобы обеспечить такое единство в работе всех педагогов и специалистов необходимо их тесное взаимодействие.

## СПОСОБЫ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГОВ ДООУ

### Приветствие

Психолог здоровается с аудиторией, объявляет тему занятия, дает информацию о характере предстоящей деятельности, просит участников отнестись с легкостью и пониманием к предстоящим заданиям и, по возможности, принимать участие в играх.

### Значимость характера межличностного взаимодействия в ДООУ

Как известно, все мы, и воспитатели, и узкие специалисты и весь коллектив ДООУ подчинены общей цели – поддержанию и укреплению физического и психологического здоровья детей, содействию гармоничному развитию личности с учетом индивидуальных возможностей и потребностей каждого воспитанника.

В первую очередь, для ребенка важно чувствовать себя в зоне психологического комфорта и принятия, только в этих условиях он сможет раскрыть свои личностные качества и добиться высоких результатов в познавательной и творческой деятельности.

Во вторую очередь следует учитывать свойственную детям эмпатию, то есть способность чувствовать внутреннее состояние человека, находящегося рядом. Поэтому очень важно грамотно выстроить общение

со своими напарниками и коллегами, добиться благоприятного микроклимата и взаимопонимания в коллективе.

И самое главное, не стоит забывать, что стиль нашего взаимодействия с коллегами и с родителями является живым примером для подражания детей.

Все воспитатели разные, уникальные в своем роде, каждый по-своему старается внести свой вклад в общее дело.

А сейчас давайте все вместе подумаем о том, какими качествами все-таки на ваш взгляд должен обладать истинный воспитатель.

#### Упражнение 1 «Воспитатель, какой он?»

Каждому участнику предлагается написать на разных сторонах листочка значимое (необходимое) и нежелательное качество воспитателя.

Психолог их фиксирует и создает «портрет воспитателя» из наиболее часто повторяющихся вариантов. Делается вывод о том, что «идеальные» воспитатели с исключительно положительными характеристиками встречаются редко, а в реальных жизненных условиях можно встретить воспитателей с сочетанием представленных качеств.

В связи с этим, мы порой испытываем потребность «подкорректировать» наших напарников в той или иной мере, но не всегда в силу ряда причин можем себе это позволить.

Зато сейчас у нас есть хорошая возможность в игровой форме потренироваться.

#### Упражнение 2 «Позитивное представление»

Воспитатели делятся на пары. Участникам предлагается с опорой на положительные качества, указанные на листочке, тактично обозначить наличие отрицательных сторон, с целью их дальнейшей коррекции. Каждый из участников выступает в роли критика по очереди. После завершения работы в паре, участникам задаются вопросы: «Легко ли было подобрать нужные слова, чтобы корректно указать на нежелательные

качества собеседнику?», «Какова была внутренняя эмоциональная реакция у педагога в ответ на полученную информацию? Захотелось ли что-то поменять в своем поведении после обращения?»

К сожалению, нерешенные скрытые и явные конфликты в педагогическом коллективе могут стать одной из причин отсутствия мотивации воспитателя к работе. Это проявляется в пассивном отношении к основной деятельности, отказе от использования современных методик, нежелании принимать участия в массовых мероприятиях и т.д.

### Упражнение 3 Мозговой штурм «Причины отсутствия мотивации»

Участникам предлагается разбиться на 4 группы и в оперативном порядке в условиях ограниченного количества времени записать возможные причины отсутствия у воспитателей мотивации к работе и, как следствие, проявления ими нежелательных качеств. Все идеи, даже самые неожиданные, фиксируются, а после окончания мозгового штурма, еще раз озвучиваются психологом.

Делается вывод о том, что наряду с общей загруженностью и усталостью, в некоторых случаях имеются и более серьезные причины, на которые сложно повлиять, но к которым следует относиться с пониманием. Также встречаются, может быть, неожиданные причины, обратив внимание на которые достаточно легко изменить ситуацию в лучшую для всех сторону. Все люди разные и каждому требуется индивидуальный подход. Кому-то, возможно, просто необходимо лишний раз услышать доброе слово в свой адрес для поддержания стимула к работе, кому-то хочется иметь подтверждение своих профессиональных заслуг в более существенной форме.

Для наиболее полного погружения в возможные причины того или иного поведенческого и личностного проявления, предлагаю вашему вниманию классификацию воспитателей.

Условно, воспитателей ДООУ можно разделить на 4 типа.

Воспитатель старой закалки: воспитатель с большим стажем работы с высшей категорией, в работе, как правило, использует морально устаревшие приемы и методы, основанные на диктатуре воспитателя, неукоснительной дисциплине, беспрекословном подчинении.

Юный энтузиаст: молодой и инициативный воспитатель, не имеющий опыта работы в силу возраста, проявляющий большой интерес и положительное отношение к детям. В работе опирается на современные методики и новые формы взаимодействия с детьми, а прежде всего, на интуицию и здравый смысл. Нуждается в советах и наставничестве со стороны более опытного педагога.

Классический воспитатель: достаточно опытный воспитатель традиционного типа, шагающий в ногу со временем, имеющий собственные наработки и отношение к педагогической деятельности. Ощущает себя успешным, гордится своими творческими достижениями. Считает свое мнение преимущественно верным.

Прирожденный воспитатель: с любовью относится к детям и к своей работе. Без труда находит подход к любому ребенку, проводит очень интересные и увлекательные занятия, направленные на полноценное развитие каждого ребенка, исходя из его наклонностей и предпочтений.

Упражнение 4 «Письмо заместителю заведующей по образовательной работе»

Участники делятся на 4 группы соответственно типам воспитателей. Им предлагается на местах составить письмо-обращение от лица педагога определенного типа к заместителю заведующей по образовательной работе. Для облегчения задачи и более целенаправленной работы, каждой паре участников раздается бланк письма с направляющими вопросами и информацией для размышления. После окончания групповой работы, представитель каждой группы зачитывает результат совместного творчества.

После каждого выступления психолог резюмирует услышанное, делая акцент на самом главном. После прочтения всех обращений делается вывод о том, что в работе с педагогами обязательно нужно учитывать потребности и возможности каждого, стремиться их выявить и принять участие в решении возможных сложностей, идти навстречу.

#### Упражнение 5 «Приемы конструктивного взаимодействия»

Вниманию участников предлагаются приемы конструктивного взаимодействия. Психолог кратко раскрывает смысл каждого из них.

Создание доверительной атмосферы

использование простых фраз

нейтральные/актуальные для собеседника темы

позитивный настрой

Компетентное и эмоционально-окрашенное предоставление информации

поддержание своего авторитета

способность вдохновлять, вести за собой

Культура общения

внутренняя безмятежность

сохранение достоинства в ситуациях эмоциональной провокации

Взгляд со стороны

способность увидеть себя глазами окружающих

Я - высказывание

сообщение о своих чувствах «Я огорчена тем, что...»

описание ситуации «...до сих пор нет результата...»

пожелание «...я хочу, чтобы к следующей неделе ...»

Активное слушание

эхо (дословный повтор последних слов с вопросительной интонацией)

уточнение «я правильно поняла, что...»

перефразирование «то есть вы хотите сказать...»

присоединение (к интонации, жестам, позе собеседника)

эмпатия «похоже, новость Вас порадовала...», «вы расстроены...»

Предупреждение конфликтов

снизить                      модальность                      негативных                      эмоций

(авторитарно/подключиться к успокоению)

уйти от ситуации (переключиться на другую тему/обратить все в шутку)

Позитивное представление

подчеркивание положительных качеств и достижений

корректное указание на изменение определенного поведения

Положительное послание

«Я верю, что у тебя все получится!»

«В Вашем успехе я не сомневаюсь!»

Поддержка инициативы

приветствие интереса и стремления педагога к самовыражению

рассмотрение и учет всех предложений

Привлечение к общему делу

включение в реализацию важного мероприятия

Упражнение 6 Проблемные ситуации между участниками образовательного процесса

Ситуация 1

Воспитатель с большим стажем работы с высшей категорией использует морально устаревшие приемы и методы работы с детьми, основанные на диктатуре воспитателя, неукоснительной дисциплине, беспрекословном подчинении, что не способствует раскрытию личности ребенка и проявлению его индивидуальных особенностей. Данное положение удивляет и возмущает юного педагога-энтузиаста. Ведь, согласно современным стандартам, в ДОУ необходимо создавать условия



для поддержки разнообразия детства, инициативы детей в различных видах деятельности, учитывать индивидуальные потребности и возможности ребенка, содействовать сотрудничеству детей и взрослых, признавая ребенка полноценным участником образовательных отношений. Плюс к тому, на фоне диктатуры напарника, начинающему педагогу трудно удерживать авторитет перед детьми. С учетом столь разного подхода, грандиозные планы о совместной реализации проектов с использованием современных технических средств и методов представляются затруднительными. Что следует предпринять молодому специалисту, чтобы добиться от напарника положительного отклика и поддержки в начинаниях?

#### Ситуация 2

В группе имеется ребенок, который отличается стремлением к лидерству, сообразительностью, низкой произвольностью поведения и агрессивными проявлениями своего недовольства чем-либо. Случай физической агрессии, произошедший накануне по отношению к другому ребенку группы, вынуждает воспитателя обратиться к родителям обидчика. Мама ребенка, в процессе разговора проявляет неустойчивость эмоционального состояния путем смены настроения (это может быть защитная реакция, растерянность, гнев, отчаяние). Как педагогу корректно донести информацию до мамы ребенка и прийти к конструктивному решению проблемы?

После проигрывания каждой ситуации проводится обсуждение участниками и наблюдателями.

Удалось ли воспитателю прийти к поставленной цели?

Каким образом?

Остались ли довольны педагоги результатом взаимодействия?

Легко ли было собеседникам слышать критику в свой адрес и вносить изменения в привычные установки?

Делается вывод о том, что в работе воспитателя приходится сталкиваться с решением множества проблемных ситуаций, в том числе и конфликтов между педагогами и другими участниками образовательного процесса. Поэтому стоит использовать психологические приемы взаимодействия с людьми, и к каждой ситуации стараться найти особый подход, с учетом множества нюансов, сохраняя при этом спокойствие и демонстрируя своим поведением оптимизм и достоинство.

С какими бы сложностями в работе ни сталкивался воспитатель, его эмоциональное состояние часто зависит от теплоты общения в коллективе.

Старайтесь с пониманием относиться друг к другу, делитесь опытом работы, прислушивайтесь к мнению коллег.

Будьте оптимистичны и сохраняйте культуру общения, тогда ситуация обязательно разрешится наилучшим для вас образом.

А если проблема кажется вам неразрешимой, то всегда можно обратиться за помощью к заместителю заведующей по образовательной работе, которая точно сможет дать дельный совет, вдохновить и повести за собой.