

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

**МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА  
В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ  
КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГОВ**

Выпускная квалификационная работа

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

Исполнитель:  
Васильева Лилия Вакильевна,  
обучающийся БУ – 52 z группы

---

дата

---

подпись

---

подпись

Научный руководитель:  
Емельянова Марина Николаевна,  
кандидат пед. наук, доцент

---

подпись

## ВВЕДЕНИЕ

Конец 20 века – начало 21 века ознаменован переходным периодом в системе развития дошкольного образования. А именно от использования унифицированной образовательной программы – к работе с детьми по вариативным программам в контексте методологии развивающего образования, от детских садов одного вида, а так же к различным видам дошкольных образовательных учреждений, кроме этого от основной работы ДОО и в режиме функционирования – к деятельности в режиме развития.

Рассматривая Концепцию дошкольного воспитания, мы видим, что одной из ключевых позиций обновления детского сада является «коренное изменение характера подготовки педагогических кадров». Поэтому на сегодняшний день проблема кадрового обеспечения дошкольных образовательных учреждений специалистами дошкольного профиля высокой квалификации стоит особенно остро. Таким образом, возрастает значимость повышения квалификации педагогических работников как основной из части системы непрерывного образования, кроме этого запросы науки и практики увеличиваются в раскрытии особенностей повышения квалификации педагогических работников в самих учреждениях образования.

В наших современных условиях предполагается то, что воспитатель должен владеть такими видами умений, как:

- выбор программы из комплекса лучших программ, которые рекомендуют государственные органы образования;
- разработка собственных (авторских) программ, которые разработаны в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта;
- апробирование и поиск активных методов обучения дошкольников, работа по созданию модели организации учебно–воспитательского процесса в дошкольном образовательном учреждении;
- работа в экспериментальном режиме

и многое другое.

На основании вышесказанного актуальным в деле профессиональной подготовки воспитателей дошкольного образовательного учреждения является коммуникативная компетентность педагогов.

«Профессиональная компетентность» в педагогической науке рассматривается с позиции различных подходов (лично–деятельностного, системно–структурного, знаниевого и других) и расшифровывается как основание знаний интеллектуального и лично обусловленного опыта социально–профессиональной жизнедеятельности человека (И.А. Зимняя); Г.С. Сухобская рассматривает компетентность как основную систему знаний и умений педагога, которые проявляются при решении возникающих задач на практике; О.Н. Шахматова видит в этом некую совокупность профессиональных умений и умений, а также способы выполнения профессиональной деятельности.

Исследование профессионально–педагогической компетентности – одно из ведущих направлений деятельности, ею занимались следующие учёные: Н.В. Кузьмина, И.А. Зимняя, А.К. Макарова, В.Н. Введенский, М.И. Лукьянова, А.В. Хуторской, Г.С. Сухобская, О.Н. Шахматова, В.А. Сластенин и многие другие исследователи.

Изучением проблемы формирования методической (научно – методической) компетентности, методической подготовки педагогов занимались отечественные исследователи Т.Э. Кочарян, С.Г. Азаришвили, Т.И. Шамова, Т.А. Загривная, И.Ю. Ковалева, Т.Н. Гущина, А.А. Майер и многие другие.

В нашем современном мире педагог является фигурой, которая требует особого внимания, и там, где его место занимают недостаточно опытные и профессионально–подготовленные люди, в первую очередь в таких ситуациях страдают дети, причем потери, которые здесь возникают, обычно невосполнимы. Поэтому проводя анализ возникающих различных ситуаций в деятельности педагогов МБДОУ показал, что не все воспитатели имеют

высокий уровень компетентности и подчас проявляют теоретическую некомпетентность и низкий уровень сформированности коммуникативных навыков, а так же в полном объёме не владеют конкретными технологиями взаимодействия.

Таким образом, наблюдается противоречие между необходимостью развития коммуникативной компетенции педагогов и недостаточной организацией методической работы в ДОО в этом направлении.

Из противоречия вытекает проблема, заключающаяся в недостаточной организации методической работы в ДОО, направленной на развитие коммуникативной компетенции педагогов.

Вышесказанное определило выбор темы исследования: «Методическая работа в ДОО как условие развития коммуникативной компетенции педагогов».

**Объект исследования:** процесс развития коммуникативной компетентности педагогов ДОО.

**Предмет исследования:** методическая работа в ДОО, направленная на развитие коммуникативной компетентности воспитателей.

**Цель исследования** – выявить эффективные формы методической работы по повышению коммуникативной компетентности педагогов ДОО.

**Задачи исследования:**

1. Рассмотреть сущность понятия «профессиональная компетентность педагогов ДОО» и «коммуникативная компетентность педагогов ДОО»;
2. Выявить особенности методической работы как механизма развития коммуникативной компетентности педагогов ДОО;
3. Изучить формы и методы повышения коммуникативной компетенции педагогов в рамках методической работы ДОО;
4. Определить критерии и подобрать диагностические методики определения уровня коммуникативной компетентности педагога ДОО;

5. Изучить начальный уровень коммуникативной компетентности педагогов МДОУ «Рябинка»;
6. Разработать и реализовать проект по повышению коммуникативной педагогов ДОО в рамках методической работы МДОУ «Рябинка».

**Методы исследования:**

- теоретические: анализ, синтез и обобщение научной и методической литературы по проблеме исследования, сравнение;
- практические: социометрия, опрос в форме анкетирования и интервьюирования, ранжирование, тестирование, наблюдение.

**База исследования:** Муниципальное бюджетное дошкольное учреждение детский сад № 3 «Рябинка».

Практическая ценность заключается в подборе диагностических методик для оценки уровня развития коммуникативной компетентности педагогов, а также в разработке содержания мероприятий для воспитателей, которые можно проводить в рамках организации методической работы в ДОО.

Структура выпускной квалификационной работы: работа состоит из введения, двух глав, списка литературы, содержащего 50 источников, и 5 приложений.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГА

## 1.1. Понятие коммуникативной компетенции, её структура, компоненты

Коммуникативная компетентность - это владение сложными коммуникативными навыками и умениями, знание культурных норм, знание обычаев, традиций, этикета в сфере общения, соблюдение приличий, воспитанность, ориентация в коммуникативных средствах, присущих национальному, сословному менталитету и выражающихся в рамках данной профессии, рассматривал А.Н. Леонтьев.

Коммуникативная компетентность - это обобщающее коммуникативное свойство личности, включающее в себя коммуникативные способности, знания, умения и навыки, чувственный и социальный опыт в сфере делового общения [4, с. 35].

В словаре социальной педагогики «компетентность» (от лат. Competentio - по праву) определяется как владение компетенцией: владение знаниями, позволяющее что-то оценивать. В концептуальном словаре - справочнике по педагогике компетентность интерпретируется как целостная профессиональная личность. Включает в себя достоинства и достижения учителя и определяет его волю и способность выполнять образовательные функции в соответствии с принятыми в обществе нормами, нормами и требованиями.

В результате преобразований, происходящих в обществе и в системе образования, особую ценность для улучшения условий жизни, дальнейшего эффективного развития современного человека имеет не только объем знаний, но и навыки, и уровень владения ими в той или иной сфере деятельности [10, с.3]. Имея определенный уровень общего или профессионального образования, человек в определенной степени обладает

компетенцией, необходимой ему для выполнения работы, но условия для современного общества таковы, что если человек хочет повысить свой уровень жизни, ему, следовательно, необходим более высокий уровень профессиональных знаний для того повысить эффективность работы.

Проблема развития навыков является актуальной.

В 70-х годах 20-го века Дэвид К. Макклэнд опубликовал результаты исследований, показывающих, что отличное знание академических предметов и успешный тест не привели к высокой степени работы. Затем Дэвид К. Мак Клиленд определил характеристики человека, которые позволяют ему эффективно выполнять определенную деятельность. Ориентация на компетенцию была актуальна для всех областей человеческой деятельности, даже в отношении образования. Одним из таких подходов в образовании является основная часть новой образовательной парадигмы, которая фокусируется на результатах. Об этом и говорит в своих научных трудах И.А. Зимняя [4, с. 34 - 42]. Для рассмотрения процесса развития коммуникативной компетенции педагога необходимо определить содержание понятий: «компетентность», «компетенция», «коммуникация», «коммуникативная компетенция».

Компетентность - это многозначное слово, в то же время предполагаются разные его определения, но независимо от того, в каком виде профессиональной деятельности можно наблюдать что-то общее в определениях, а именно то, что компетенции связаны с деятельностью.

Компетентность (от лат. *Competentia* - согласованность частей, пропорциональность, сочетание), которая характеризует качество и эффективность умения общаться с другими людьми.

Компетенция (от лат. *competere* – добиваюсь; соответствую, подхожу): 1) круг полномочий, предоставленных законом, уставом или иным актом конкретному органу или должностному лицу; 2) знания, опыт в той или иной области [24, с. 12].

В настоящее время переход образовательных учреждений на новые стандарты также называют стандартами третьего поколения. Необходимость такого перехода мотивирована многими научными работами. Рыночная экономика требует появления новых специалистов, обладающих такими характеристиками, как бизнес, мобильность, обучение, креативность, независимость, умение работать с людьми, конкурентоспособность. Новый взгляд на образовательные стандарты предполагает развитие определенного набора компетенций среди студентов.

Что такое компетенция? Есть разные подходы в этом счете. Можно сказать, что точного определения сейчас не существует.

Рассмотрим существующие интерпретации этих понятий.

В «Кратком глоссарии иностранных слов» (Москва, 1952 г.) можно найти следующее определение. «Квалифицированный (ленивый, компетентный, компетентный, квалифицированный) - знание в определенной области; обладание правом в соответствии со своими знаниями или полномочиями делать или решать что-то, судить что-то».

В толковом глоссарии русского языка С.И. Понятие Ожегова «компетентный» считается знающим, знающим, авторитетным в любой области, термин «компетентность» - как круг вопросов, в которых кто-то хорошо информирован, мандат, права.

В энциклопедическом словаре вы можете найти следующее определение понятия «компетенция» - термины конкретного органа или должностного лица, определяемые юридическими знаниями, опытом в определенной области.

В глоссарии иностранных слов компетенция интерпретируется как неотъемлемое знание, позволяющее судить о чем-то, сильное авторитетное мнение.

Советский энциклопедический глоссарий объясняет понятие «компетенция» как опыт и знания в определенной области.



В психологической литературе, словаре практического психолога, раскрывается понятие социально-психологической компетентности, «... которое формируется в процессе усвоения человеком коммуникационных систем и включения в общие виды деятельности».

В толковом словаре под редакцией Д.И. Ушаков показывает различия между понятиями компетентность и компетентность: «компетентность - осознанность, достоверность; компетентность - серия вопросов, явлений, в которых у определенного человека есть авторитет, знания, опыт, референция».

В современной педагогической литературе во многих случаях авторы или переводчики используют слово «компетентность» для обозначения мотивированных способностей личностных качеств, то есть они указывают, для чего в русском языке используется слово «компетентность». В таких случаях ошибка распространялась при расширении английского языка и заключалась в использовании «лживых друзей переводчика», то есть в переводе слов, похожих на звучание слова с русского языка (например, слово 'list', что означает не «лист», а «список» русского перевода). Можно отметить, что, во-первых, некоторые определения компетенции в большей степени ориентированы на внешние действия, другие - на внутренние особенности. Во-вторых, знание указывается в качестве предварительного условия для навыков. В-третьих, некоторые определения содержат элемент как систему ценностей и отношений.

Термин компетенция часто используется для обозначения:

– при достижении результатов обучения, выраженных в готовности, реальных знаниях методов, средств деятельности, умении справляться с поставленными задачами;

– эта форма сочетания знаний и навыков, которая позволяет вам устанавливать и достигать цели по преобразованию окружающей среды.

- совокупность характеристик (мотивов, убеждений, ценностей), обеспечивающих реализацию профессиональной деятельности и достижение определенного результата;

- соответствие специалиста предъявляемым требованиям компетенции.

Таким образом, для всех определений компетенции характерно понимать ее как личность, потенциальную способность индивида справляться с различными задачами, такими как общие знания и навыки, необходимые для выполнения конкретной профессиональной деятельности.

Среди всех интерпретаций концепции компетенции можно выделить следующие компоненты:

- предметная область, о которой человек осведомлен: свойство деятельности человека, т.е. его понимание характера выполняемых задач и решаемых задач позволяет умение выбирать средства и методы, соответствующие конкретным обстоятельствам места и времени, чувство ответственности за достигнутые результаты, способность учиться по ошибке и адаптироваться к процессу, достичь цели;

- основная характеристика личности, глубокая и устойчивая часть личности, согласно которой можно прогнозировать поведение человека в широком диапазоне жизненных и профессиональных ситуаций;

- интегрированный характер качества последипломого образования, категория образовательного результата;

- идеалы и нормативные характеристики, определенная заранее определенная область знаний, в которой должны быть проинформированы лица, связанные с профессией.

Существующие свойства навыков включают уровень, определяемый комбинацией следующих критериев:

- уровень знаний и навыков для знаний (знания и навыки);
- распространение и широта знаний и навыков;
- умение выполнять конкретные задачи;
- умение рационально организовывать и планировать свою работу;
- способность использовать знания в нестандартизированных ситуациях (чтобы быстро адаптироваться к изменениям в технологии, технологии, организации и условиях труда).

Таким образом, компетентность - это процесс с непосредственным взаимодействием знаний, способностей и субъективных личностных качеств, для достижения целей в рамках определенной компетенции, определенных вместе с компетенцией и оцененных по критериям для достижения целей, установленных компетенцией. Можно сделать вывод, что компетенция и компетентность определяются в сотрудничестве друг с другом, а уровень компетентности (квалификации) обусловлен тем, что является требованием к компетентности.

Компетентность определяется руководителями, работодателями, руководителями, а компетенция формируется в процессе обучения и внедряется и развивается в профессиональной деятельности.

Наиболее полным является определение профессора Р. Бояциса. Компетентность - это мотив, черта характера, аспект самооценки или социальной роли человека, компетенция и знания, которые необходимы для эффективной работы, что соответствует функциональным требованиям реальной работы и культуре организации.

Компетентность - базовое качество личности, которое имеет причинно-следственную связь с эффективностью или лучше всего на основе критериев эффективности в работе или в других ситуациях.

«Компетенция» и «компетентность» часто используются как понятия, которые тесно связаны друг с другом. Э.Ф. Зеер различает эти два понятия. Он считает, что понятие компетентности шире, чем понятие знаний, умений или навыков, оно включено (хотя, конечно, мы не говорим о компетентности как простом дополнении к сумме знаний и навыков). Это понятие несколько отличается семантическим рядом. Он включает в себя не только когнитивный и операционный технический уход, но и мотивацию, эстетику, социальную и поведенческую деятельность, а также результаты обучения в форме знаний и навыков, системы ценностной ориентации, привычек и т. д. Компетентность означает «общую способность специалиста мобилизовать свои знания, навыки и общие знания, а так же способ выполнения действий».

Учитывая различия между этими двумя понятиями, Е.Ф. Зеер указывает на то, что «знания, навыки и опыт определяют компетентность человека; способность мобилизовать эти знания, навыки и опыт в конкретной социальной и профессиональной ситуации».

Другой подход представлен в научной работе В.А. Сластенина, И.Ф. Исаева, Е.Н. Шиянова. Согласно этому методу, мы говорим о таких навыках, как навыки и умения, а компетенциях рассматривается как степень, уровень развития (педагогические навыки - высший уровень).

Изучая понятия компетенции и компетентности, Э.Ф. Насырова установила, что независимо от трактования, понятие компетентности неразделимо от профессиональной деятельности [21, с. 7]. В своих исследованиях она говорит о важности формирования профессиональных навыков не только для интеграции теоретических и практических навыков, не только для интеграции теоретического и практического обучения, но

также и для необходимости овладеть опытом и сформировать функциональную и личную готовность учителя.

А.В. Хуторский рассказывает о понятиях компетенции и компетентности как общих и индивидуальных. Компетенции включают в себя совокупность взаимосвязанных личностных качеств (знаний, навыков, способностей, форм действия) по отношению к определенному количеству объектов и процессов, необходимых для качественной производственной деятельности по отношению к ним. Компетентность - владение, владение лицом, обладающим соответствующей компетенцией, в том числе его личным отношением к нему и субъекту бизнеса. Он разделяет эти понятия, компетентность в понимании определенного отчужденного, предопределенного требования к педагогической подготовке и компетентности студента, его личные качества (характеристики), которые уже имели место.

Д. Равен рассказывает очень подробно о содержании компетентности. По его мнению, очень важными компонентами компетентности являются:

1. Система личных ценностей для человека и специальных знаний, которая определяется или связана с предметом. Компетентность - это мотивированная способность работать.

2. Предвидеть человека о функционировании общества и его роли в обществе.

3. Понять процессы, которые происходят в организации.

В.И. Загвязенский говорит о компетенции как более общем понятии при рассмотрении терминов навыки и компетенции и считает, что мотивационный и личностный компоненты являются характеристиками компетенции. Компетенции - это обобщенные методы для мер, которые обеспечивают продуктивное выполнение профессиональной и другой деятельности в определенной области. В дополнение к элементам

деятельности (продуктивным), знаниям, умениям и способностям, его структура также содержит мотивационные и эмоциональные компоненты.

Список необходимых компонентов для успешного общения зависит от ситуации. Например, взаимодействие с другими людьми в формальной обстановке представляет собой набор более строгих правил для процесса обмена информацией, чем общение в неформальной обстановке. Поэтому коммуникативные навыки делятся на формализованные и неформализованные. Каждый из них имеет свою систему требований и содержит ряд компонентов. Без них формирование коммуникативных навыков невозможно. К ним относятся богатый словарный запас, грамотная устная и письменная речь, знание и применение этики, коммуникационные стратегии, способность устанавливать контакты с разными типами людей и анализировать их поведение. Также среди этих компонентов есть возможность разрешения конфликтов, выслушивание собеседника и проявление интереса, уверенности в себе и даже актерского мастерства.

Представляется целесообразным представить структуру коммуникативных навыков.

Структура коммуникативной компетентности включает в себя коммуникативно-речевую компетентность, коммуникативно-психологическую компетентность и межличностную ориентацию, эго-компетентность и фактически коммуникативную компетентность (операционную компетентность).

На основании немногочисленной зарубежной и отечественной литературы предлагается следующая структура коммуникативной компетенции.

Оперативные коммуникативные навыки - знание социальных институтов и структур, их представителей в обществе; понимание функции коммуникативных групп, современного бизнеса, широты и требований

современного репертуара ролевой игры, измеряемой общей коммуникативной направленностью, осознанностью.

Вербальная компетентность - актуальность высказываний с учетом контекста и субтитров контекста, отсутствие письменных трудностей, изменчивость интерпретации информации, хорошая ориентация в оценке стереотипов и паттернов, ряд значений используемых понятий, метафорическая речь. Примером вербальной компетенции может служить переводческая деятельность, которая одновременно переводит речь. Это требует быстрого удовлетворительного понимания утверждения и нахождения точной эквивалентности в словах и концептуальной буквальной и контекстуальной значимости. Примером словесной некомпетентности является неспособность использовать пословицы, слова в новом или неподходящем контексте общения; коммуникативные навыки - владение сложными коммуникативными навыками и способностями, формирование адекватных навыков в новых коммуникативных структурах, знание культурных норм и ограничений общения, знание обычаев, традиций, маркировка общения, соблюдение приличия, образование; ориентация в коммуникативном ключе, свойственен национальному, классово-ориентированному менталитету и выражает его, репертуар усвоенной роли в рамках этой профессии.

Коммуникативно - психологические навыки - межличностная ориентация, понимание разнообразия коммуникативных ролей и способов взаимодействия; умение решать межличностные проблемы, разработанные сценарии поведения в сложных конфликтных ситуациях; эго - компетентность является важным компонентом коммуникативной компетентности: понимание своей национальности, пола, класса, членства в группах, знание своих сильных и слабых сторон, своих способностей и ресурсов, понимание причин своих преследователей, ошибок, знание механизмов саморегулирования и умение их использовать, практические

психологические знания о себе, достигнутые в жизненном опыте. Другими словами, чем больше человек осознает свои особенности и проблемы и чем более адекватны его знания, тем выше будет эго-компетентность данного человека.

Устные и коммуникативные навыки проявляются в единстве, что приводит к лучшей адаптации к рабочим ситуациям.

Компоненты коммуникативной компетенции считаются формализованными и не формализованными. Формализованные коммуникативные навыки представляют собой набор более или менее строгих правил, обычно корпоративных, для общения. Обычно этот набор требований оформляется как документ и может быть частью корпоративной культуры. Неформализованные коммуникативные навыки основаны на культурных особенностях определенной социальной группы. По определению не существует «коммуникативной компетенции в целом». В среде по отношению к социальной культуре человек может проявить высокие коммуникативные навыки. В другой среде, по отношению к другой социальной группе, это может быть не так.

Коммуникативная компетентность может содержать много компонентов. Некоторые компоненты ситуации могут повысить компетентность конкретного человека, в другом отношении - снизить (как на примере нецензурной лексики).

При развитии коммуникативных навыков (систем требований) можно включать такие компоненты как:

- ✓ удержание того или иного словаря;
- ✓ развитие устной речи (в том числе ясность, правильность);
- ✓ развитие письма;
- ✓ умение соблюдать этику и ярлык для общения;
- ✓ владение коммуникативной тактикой;



- ✓ владение коммуникационными стратегиями;
- ✓ знание личностных характеристик и типичных проблем людей, с которыми нужно общаться. Умение анализировать внешние сигналы (движения тела, мимика, интонация);
- ✓ способность тушить конфликты в зародыше;
- ✓ неконфликтный;
- ✓ настойчивость (доверие);
- ✓ освоить навыки активного слушания;
- ✓ овладение ораторским искусством;
- ✓ актерское мастерство;
- ✓ возможность организации и ведения переговоров, других деловых встреч;
- ✓ отзывчивость, способность проникать в интересы других [7, с. 32].

Проанализировав различные мнения по поводу определения термина «коммуникативная компетентность», мы пришли к выводу. Под коммуникативной компетенцией понимается значение сложных коммуникативных навыков и умений, формирование адекватных навыков в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, знание обычаев, традиций, маркировка в сфере общения, уважение к порядочности, образование, ориентация в средствах общения, включая в национальном, классовом менталитете и выражается в профессиональной сфере.

Компоненты коммуникативной компетенции считаются формализованными и неофициальными.

Структура коммуникативной компетенции включает в себя коммуникативную и речевую компетенцию, коммуникативно-психологическую компетентность и межличностную ориентацию, эго-компетенцию и саму коммуникативную компетентность.

## **1.2. Организация методической работы в ДОО**

Проблема подготовки высококвалифицированного, свободно мыслящего, активно работающего учителя на современном этапе в связи с возрождающим подходом к самоценности человека очевидна для всех. Чтобы помочь учителю овладеть новым педагогическим мышлением, подготовкой к решению сложных проблем в системе образования, призвана специально организованная методическая работа по повышению их педагогических навыков.

Работники сферы образования должны обладать базовыми навыками организации мероприятий, направленных на улучшение здоровья детей и их физического развития. Организация различных мероприятий и общения детей. Организация образовательных мероприятий по внедрению базового образования для дошкольного образования. взаимодействие с родителями и работниками в образовательном учреждении, методически поддерживающее учебный процесс.

Работники сферы образования должны обладать базовыми навыками организации мероприятий, направленных на улучшение здоровья детей и их физического развития. Организация различных мероприятий и общения детей. Организация образовательных мероприятий по внедрению базового образования для дошкольного образования. взаимодействие с родителями и работниками в образовательном учреждении, методически поддерживающее учебный процесс.

Повышение квалификации педагогов дошкольного учреждения предполагается реализовать через работу методической и психологической служб дошкольного учреждения, включение в методическую работу педагогов [32, с. 198].

Важнейшую роль в организации методической работы с ее реализацией играет методическая служба учебного заведения.

По словам Л.Н. Ахматовой профессиональной компетенции у преподавателей ДОО способствует деятельность методологической службы, которая работает в сочетании с тремя административными уровнями с соответствующими структурными компонентами:

1. планирование и прогноз (научно-методический совет)
2. организация и деятельность (высоко информационный блок программы: предметные учебные циклы и методические разделы и переменные блоки в программе: творческие мастерские и научно-методические группы);
3. информация и анализ (экспертная комиссия).

Автор также отмечает, что «методическая служба в процессе организации своей деятельности и целенаправленно обучает учителей путем совершенствования когнитивных, активных и профессиональных личностных компонентов в профессиональной компетентности с учетом содержания образования как отдельных учебных заведений и индивидуальных способностей учителей» [17, с. 79].

По мнению А.И. Васильевой, методическая работа в ДОУ - комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приёмам работы с детьми [3, с. 165].

К.Ю. Белая предполагает понимать: методическая работа - это целостная система деятельности, направленная на обеспечение наиболее эффективного качества реализации стратегических задач ДОУ [3, с. 165].

Методическая работа в дошкольных учреждениях представляет собой целостную, основанную на науке и передовом педагогическом опыте систему взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее образование и профессиональную компетентность каждого учителя и команды в целом.

Организатором методической работы в дошкольных учреждениях является старший воспитатель, поэтому его называют в повседневном общении методистом. Как в имени человека заложен смысл изначально, так и в профессии.

В дошкольных учреждениях для работы старшего учителя были построены следующие системы: основные руководящие принципы деятельности старшего учителя, направленные на повышение качества воспитательной работы.

Планирование.

Старший преподаватель планирует:

- ✓ годовой план;
- ✓ долгосрочный план по частям программы;
- ✓ долгосрочный план в различных областях бизнеса;
- ✓ долгосрочный и календарный план деятельности старшего преподавателя.

Одной из предпосылок для полномасштабного планирования является мониторинг деятельности дошкольного учреждения и включение следующей информации:

- ✓ отслеживание и усвоение материала программы детьми по всем направлениям;
- ✓ уровень подготовительной группы детей к обучению в школе;
- ✓ контролировать участие учителей в педагогической деятельности;
- ✓ создание условий для комфортного проживания детей и т. д.

Организация учебного процесса включает в себя:

- ✓ распределение деятельности по возрастным характеристикам детей;
- ✓ организация учебной работы;
- ✓ обеспечить реализацию программы;

- ✓ непрерывный анализ состояния учебно-методической и педагогической работы и принятие ее на основе мер по повышению эффективности методической работы.

Работа с учителями.

Работа с командой разнообразна и включает в себя следующие направления:

- ✓ опрос;
- ✓ консультирование в различных формах: индивидуальное, групповое;
- ✓ образовательные консультации, семинары, практикумы и другие формы организационно-методической деятельности;
- ✓ открытые просмотры НОД, взаимные посещения;
- ✓ обмен опытом (наставничество, подготовка учителей);
- ✓ организация работы «Школа молодого воспитателя»;
- ✓ участие педагогов в методических объединениях;
- ✓ повышение квалификации педагогов.

Контроль.

Старший воспитатель осуществляет контроль над преподавателями:

- ✓ систематически проверять планы учебной работы;
- ✓ посещает НОД в группах по расписанию;
- ✓ контролирует выполнение решений годового рабочего плана, принятых на заседаниях педсовета.

И, конечно же, каждый контроль имеет логическое заключение в форме обсуждения, рекомендаций, поощрения, реализации и идентификации опыта.

Работа с родителями через общество является важным направлением деятельности старшего педагога, а именно:

- ✓ информировать родителей в родительских группах о содержании работы с детьми в отдельных частях программы;

- ✓ подготовка стендов, папок, движений, посвященных семейному воспитанию и т. д.;
- ✓ сеть с социокультурными учреждениями.

Создание тематической среды разработки:

- ✓ организация методического кабинета пространства;
- ✓ приобретение пособий, методическая литература, игрушки;
- ✓ дизайн мест, выставок.

Созданию творческой атмосферы в дошкольном учреждении способствует активная научная деятельность старшего педагога. Именно старший преподаватель должен показать пример в стремлении овладеть новыми знаниями при использовании нетрадиционных методов работы с детьми и учителями. Преподаватель колледжа должен хорошо знать каждого учителя и выбирать методы работы и методы работы, которые в конечном итоге будут способствовать созданию команды альянса, основной целью которой является забота о благосостоянии и развитии самого молодого общества.

Методический кабинет в детском саду является центром сбора учебной информации. Для учителей это «Копилка педагогической информации». Методический кабинет также содержит следующие документы:

- ✓ нормативные документы;
- ✓ учебная литература;
- ✓ методическая литература;
- ✓ детская литература;
- ✓ продвинутый опыт учителя.

В методическом кабинете есть обязательная документация:

- ✓ годовой план работы детского сада;
- ✓ методологическая работа с персоналом;
- ✓ тетрадь для заседаний совета учителей;

- ✓ личный план работы с персоналом на месяц;
- ✓ журнал приема и размещения литературы, грантов;
- ✓ документация о состоянии учебной работы;
- ✓ журнал учета руководств пользователя, литературы, учебных материалов.

Функция методиста не контролирует, а контролируется. Основным направлением деятельности методиста является оперативная, высоко индивидуальная поддержка каждого преподавателя и особенно молодого специалиста:

- ✓ для решения актуальных проблем, удовлетворения потребностей, возникающих в образовании;
- ✓ в соответствии с новыми условиями для учебного процесса;
- ✓ в планировании и организации профессионального развития и совершенствования.

Помощь методолога заключается в эффективном информировании работника образования о новых условиях: в виде текстов с необходимыми ссылками (как правило, публикуемых в Интернете, а также в бумажной форме), массовых бесед, дискуссий. Основным является ответ методиста на все возникающие вопросы. Эти вопросы задаются в дискуссиях, совете учителя. Индивидуальное обучение методиста с педагогическим работником является наиболее ценным и не хватает ресурсов для методической деятельности.

При планировании индивидуального урока для методиста с работником сотрудник предоставляет список инструкций и вопросов, которые он ожидает повысить во время урока. Этот список корректируется и дополняется методологом. Методолог формулирует индивидуальное задание для учителя, задача которого необходима перед уроком, получает отчет о результатах задания, проводит сам урок, формулирует задание, которое будет выполнено после урока, рассматривает результат урока вскоре после этого.

Методист выбирает нужную литературу по просьбе педагога, помогает подготовиться к занятию.

В детских садах существуют некоторые формы повышения квалификации для инструкторов, но в то же время зачастую отсутствует реальная связь между различными видами методической работы с учетом конкретных интересов и потребностей инструкторов.

Задача заведующей и методиста - разработать систему, найти доступные и в то же время эффективные методы улучшения педагогических навыков.

Основными критериями эффективности методологии являются, помимо показателей эффективности (уровень педагогических навыков, педагогическая активность и т. д.), характеристики самого методического процесса:

1. Систематичность - цели и задачи встречаются с содержанием и формами методической работы.

Цели:

- совершенствование педагогических навыков каждого учителя и учителя в целом
- формирование индивидуальной методологии для отдельных учителей
- овладение новыми педагогическими приемами и т. д.

Задачи являются подцелями, которые способствуют достижению целей. Итак, чтобы удовлетворить педагогические навыки, необходимо решить следующие задачи:

а) определить начальный уровень образования каждого поставщика медицинских услуг, т.е. уровень его знаний, педагогических способностей и навыков;



б) развитие потребности учителей в саморазвитии, самообразовании, самообразовании;

в) развивать гуманистическую направленность личности каждого педагога;

г) развитие педагогических приемов, т.е. организационные, коммуникативные и другие навыки.

Содержание методической работы в дошкольном учреждении определяется целями и задачами, с учетом результатов учебно-воспитательной работы в данной ДОО, педагогических навыков педагогов, зрелости и сплоченности, а также конкретного педагогического коллектива.

Содержание методической работы охватывает следующие области:

- образование;
- дидактический;
- психологический;
- физиологический;
- технический;
- самообразование;
- частные - методические и др.

Таким образом, образовательное направление означает повышение квалификации преподавателей в области теории и методов подготовки дошкольных учреждений в связи с индивидуальным подходом и гуманизации образовательного процесса.

Дидактическая направленность методической работы заключается в обновлении знаний педагогов о наиболее насущных проблемах повышения эффективности образования детей в дошкольных учреждениях.

Психологическая направленность обеспечивает профессиональное развитие педагогов в целом, возрастной и педагогической психологии.

Физиологическое направление обеспечивает занятие общей и возрастной физиологией и гигиеной.

Сложность и разнообразие целей и задач методологической работы современного дошкольного учреждения, его различное содержание, особенности каждого ДОО требуют разнообразных методологических форм укомплектования персоналом и оптимального сочетания между ними.

В последние годы ведутся активные поиски новых, нетрадиционных форм методической работы. Тем не менее, следует отметить, что ни одна форма работы сама по себе, независимо от содержания профессионального развития педагога, не может гарантировать творческий подход. Он не существует и не может быть разделен по формам: на новое и старое, современное и не модернистское, потому что каждый из них соответствует определенному содержанию. Любая традиционная форма может быть активной, если она правильно встроена в контент и методы и реализует такие важные функции, как информация, ориентация и развитие.

2. Дифференциация - второй критерий эффективности методологической работы - требует лишь большей доли в системе методической работы для индивидуальных и групповых занятий с тренерами, исходя из уровня их профессионализма, готовности к саморазвитию и других показателей.

Существует три уровня образовательных навыков:

- 1) Низкий (интуитивно понятный);
- 2) Средний (поисковый);
- 3) Высокий (виртуозный).

В детском саду нет столь образованных теоретических и методических воспитателей, даже среди тех, кто работал много лет.

В соответствии с уровнем педагогического мастерства для каждого учителя методист должен разработать индивидуальные варианты методической работы.

Таким образом, методическая работа с воспитателями низкого уровня направлена на развитие позитивного отношения к педагогической деятельности, усвоение теоретических знаний.

Целями методологической работы со студентами среднего звена должны быть ориентация на общение, овладение педагогическими технологиями (системами навыков), осознание собственной индивидуальности.

Методологическая работа с высокообразованными педагогами предполагает стимулирование ценностной ориентации на творчество в их педагогической деятельности, создание индивидуальной методической системы. В этом случае основное внимание уделяется самообразованию и самоанализу собственных достижений, инициативе по проверке новых возможностей для обучения и воспитания в дошкольных учреждениях.

### 3. Этапность - показатели эффективности методической работы.

Процесс методической работы в детском саду состоит из нескольких последовательных этапов:

- 1) Теоретическое - осознание мысли, понимание продвинутых систем;
- 2) Методические - показывает лучшие примеры: лучшие практики; построение индивидуальной методической системы проектирования;
- 3) Практические занятия - Саморазвитие и апробация учителями новых технологий для обучения и воспитания;
- 4) Аналитические - определение производительности, а также анализ наиболее типичных трудностей и способов их устранения.

Многие педагоги, особенно начинающие, нуждаются в квалифицированной помощи более опытных коллег, заведующей, методиста ДОО, специалистов в различных областях знаний. В настоящее время эта потребность возросла из-за перехода к разнообразной системе образования, необходимости учитывать разнообразие интересов и возможностей детей [30, с. 198].

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что методическая работа в ДОО объединяет объект, субъект и предмет.

Ответственность за организацию методической работы лежит на методисте, который определяет стратегию, цели, задачи развития и функции ДОО и основывается на этом на спецификации целей, задач и содержания методологической работы. Педагогический персонал, психолог и педагогические специалисты вовлечены в методическую работу, которая дает советы педагогам и родителям в пределах их компетенции.

В любом случае методическая задачей состоит в том, чтобы создать образовательную среду, в которой творческий потенциал каждого педагога и всего коллектива будет полностью реализован.

Методологическая работа должна быть предусмотрительной и обеспечивать развитие всего образования в соответствии с новыми достижениями педагогической и психологической науки.

Развитие профессиональной компетентности дошкольных учителей облегчается деятельностью методологической службы, которая работает вместе с тремя административными уровнями с соответствующими структурными компонентами: планирование и прогнозирование (научное и методическое консультирование), организация и деятельность (инвариантные блоки и переменные блоки программы: творческие мастерские и научные и методическая группа), информационно-аналитическая (экспертная комиссия).

### **1.3. Возможности методической работы в развитии коммуникативной компетенции**

Успех дошкольного учреждения во многом зависит от качества методической работы с персоналом. Методологическая работа занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением, поскольку она в первую очередь способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности. Все его формы направлены на улучшение навыков и умений воспитателя.

В настоящее время методическая работа специалистов образования оценивается. Постепенно создаются новые модели методического обслуживания, отвечающие требованиям современного общества. В результате показываются новые направления и формы. Содержание меняется качественно, такая направленность, как изменчивость и разные уровни этой деятельности, зависит от потребностей и готовности образовательных учреждений. Т.А. Загривная и ряд других исследователей выделяют методологическую работу как ведущий фактор развития методических навыков, что является важной частью профессиональной компетентности педагогов.

Требования к уровню квалификации для педагогов в образовательном учреждении рассматриваются в соответствии с квалификацией текущей должности.

Работники сферы образования должны обладать базовыми навыками организации мероприятий, направленных на улучшение здоровья детей и их физического развития; организация различных мероприятий и общения детей; организация образовательных мероприятий по внедрению базового образования для дошкольного образования; взаимодействие с родителями и работниками в образовательном учреждении, методически поддерживающее учебный процесс [35, с. 79].

Профессиональная компетентность современного воспитателя-педагога определяется как набор универсальных и специфических профессиональных установок, которые позволяют обрабатывать определенную программу и специальность, возникающие в психолого-педагогических процессах дошкольного учреждения, и которые решают, кто способствует совершенствованию, улучшению, практической реализации, задач развития, его общих и специальных способностей. Современное общество предъявляет новые требования к компетентности воспитателя. Преподаватель должен обладать компетенцией в рамках организации и содержанием мероприятий в следующих областях:

- образование
- учебно-методический;
- социальная и образовательная.

Образовательные и учебные мероприятия включают следующие критерии навыков:

- реализация целостного образовательного процесса;
- создать среду разработки;
- защита жизни и здоровья детей.

Эти критерии поддерживаются следующими показателями компетентности педагога: знание целей, задач, содержания, принципов, форм, методов и средств обучения и воспитания дошкольников; умение эффективно формировать знания и навыки в соответствии с программой обучения.

Учебно-методическая деятельность учителя включает следующие критерии квалификации:

- планирование учебной работы;

– проектирование образовательной деятельности на основе анализа достигнутых результатов.

Эти критерии поддерживаются следующими показателями компетентности:

– знание образовательной программы и методов развития различных видов деятельности детей;

– умение проектировать, планировать и реализовывать полный учебный процесс;

– владение техническими исследованиями, педагогическим надзором, воспитанием и образованием детей.

Социально-просветительская деятельность педагога предполагает следующие критерии квалификации:

– советы родителям;

– создать условия для социализации детей;

– защита интересов и прав.

Эти критерии поддерживаются следующими показателями:

– знание основных документов о правах ребенка и ответственности взрослых по отношению к детям.

– умение заниматься педагогической работой с родителями, специалистами ДОО.

Учитывая деятельность специалистов ДОО (музыкальный руководитель, воспитатель физической культуры, педагог рисования), не только некоторые навыки детей могут быть перенесены из одного занятия в другое, но и обогатить жизнь ребенка, сделать его более осмысленным, развить необходимость делиться накопленными идеями с другими во время других обстоятельства.

Исходя из современных требований, можно определить основные пути развития профессиональной компетентности учителя:

- работа в методических объединениях, творческих коллективах;
- исследования, экспериментальная деятельность;
- инновации, основа новых образовательных технологий;
- различные формы поддержки образования;
- активное участие в образовательных конкурсах, мастер-классах;
- обобщение собственного образовательного опыта.

Но ни один из этих методов не будет эффективным, если учитель не осознает необходимость повышения своих профессиональных навыков. Для этого необходимо создать такие условия, когда преподаватель самостоятельно осознает необходимость повышения уровня собственных профессиональных качеств. Анализ собственных педагогических навыков активизирует профессиональное саморазвитие педагога, что приводит к развитию программ последипломного образования.

Развитие коммуникативной компетенции - это процесс, который продолжается через профессиональную и педагогическую деятельность педагога в ДОО. Поэтому невозможно определить временные рамки для этапов формирования методических навыков (например, в университете). В то же время мы опираемся на 3 уровня развития коммуникативных навыков с воспитателей ДОО: начальный или базовый (развитие происходит на существующем уровне компетенции метода в индивидуальном методическом обеспечении), основанный на информации в методической работе, для повышения квалификации педагогов и соотнесения этапы с уровнями методики обучения навыкам; начальный или продуктивный (тренер является активным участником методической системы дошкольного образования); творческий (процесс развития происходит самостоятельно на основе



самореализации, это исследования и творчество); в то же время процесс разработки методологии считается многоуровневым процессом [35, с. 79].

Все формы могут быть представлены в виде 2 связанных групп:

- 1) групповые формы методологической работы (учебные советы, семинары, тренинги, консультации, творческие микро группы, открытые взгляды, работа над общими методологическими темами, деловые игры и т. д.);
- 2) Индивидуальные формы методической работы (самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, стажировки, наставничество и т. д.).

Подумайте о некоторых из них:

Педагогический совет в детском саду, как высший орган управления всем учебным процессом, ставит и решает конкретные проблемы в дошкольных учреждениях.

На педагогическом совете, воспитатели ДОО формируют свою коммуникативную культуру в своей профессиональной деятельности, личном опыте личности, образовательном поиске и личностном развитии. Социальность, которая, как собственность человека, включает в себя общительность, отзывчивость, развитый эмоциональный интеллект и способность устанавливать эмоциональный контакт, управлять своими эмоциями.

Преподаватели ДОО могут развивать свои коммуникативные навыки таким же образом с помощью такой методической работы, как преподаватели-консультанты. Консультации индивидуальные и групповые; консультации по основным группам работы всей группы, по педагогическим проблемам, по поручению тренеров и т. д.

Консультирование относится к педагогической и методической направленности деятельности преподавателя ДОО. Поэтому особое внимание

уделяется таким коммуникативным навыкам, как правильно структурировать свою материальную деятельность и планировать работу с детьми разного возраста.

Семинары и мастерские по-прежнему являются наиболее эффективной формой методической работы в детском саду.

В годовом плане дошкольного учреждения проводится семинар, и в начале учебного года руководитель готовит аналогичный план для своей работы.

Детальный план с четким указанием рабочего времени, разумность поставленных задач привлечет внимание большего количества людей, желающих участвовать в их работе. На первом занятии вы можете предложить дополнить этот план конкретными вопросами, на которые педагоги хотели бы ответить.

Руководителем семинара может быть заведующая или старший преподаватель, приглашенные специалисты. К проведению индивидуальных занятий могут привлекаться руководители, специалисты, медицинский персонал. Основной задачей рабочих групп является повышение квалификации педагогов, поэтому их обычно возглавляют тренеры, которые имеют опыт решения этой проблемы [35, с. 79].

Речи и участие в семинарах развивают следующие коммуникативные навыки среди преподавателей ДОО: создание атмосферы принятия, эмоциональной теплоты, сотрудничества, что способствует лучшему пониманию материала класса и дальнейшей передаче такой атмосферы для общения со всеми участниками педагогического процесса.

У каждого преподавателя есть свой образовательный опыт, педагогические навыки. Они отличают работу учителя, который добивается лучших результатов, его опыт называется продвинутым, он учится, он «равный».

Продвинутый педагогический опыт также способствует развитию коммуникативных навыков учителя дошкольного возраста, помогая учителю освоить новые методы работы с детьми; отличить их от массовой практики. В то же время он воспитывает инициативы, креативность, способствует повышению профессиональных знаний. Лучшая практика рождается в массовой практике и в некоторой степени является результатом.

Открылась еще одна форма методической работы, которая позволяет во время урока напрямую общаться с педагогом, чтобы получить ответы на интересные вопросы. Выставка помогает преподавателю проникнуть в своеобразную творческую лабораторию, стать свидетелем процесса учебного творчества [35, с. 79].

Деловая игра - это метод имитации (имитации, изображения, отражения) для принятия решений в различных ситуациях путем игры по правилам, которые были установлены или разработаны самими участниками игры. Часто называют бизнес-играми, имитацией, управлением играми. Сам по себе термин «игры» на разных языках соответствует понятиям шутки, смеха, легкости и указывает на связь этого процесса с положительными эмоциями. Должно быть, этим и объясняется появление деловых игр в системе методической работы.

Таким образом, на развитие коммуникативной компетентности тренеров в дошкольных учреждениях, корпоративной игре:

- увеличивает интерес;
- вызывает высокую активность;
- улучшает способность решать реальные образовательные проблемы.

Суть деловых игр заключается в том, что они имеют функции, как обучения, так и работы. В то же время образование и работа приобретают

общий, коллективный характер и способствуют формированию профессионально творческого мышления.

Еще одна форма методологической работы в ДОО - это круглый стол, который является одной из форм общения между педагогами. Здесь развитие образовательных коммуникативных навыков, несомненно, возникает при обсуждении возможных проблем с воспитанием и образованием дошкольников, круговые образовательные формы размещения участников делают команду автономной, позволяя сравнивать всех участников, обеспечивая сотрудничество и прозрачность. Роль организатора «круглого стола» заключается в том, чтобы продумать и подготовить дискуссионные вопросы, направленные на достижение конкретной цели.

Одним из методов методической работы в ДОО является также создание креативных микро групп. Такие микро группы создаются добровольно, когда необходимо овладеть каким-либо новым передовым опытом, новым методом или разработать идею. Несколько педагогов, основанных на взаимной симпатии, личной дружбе или психологической совместимости, объединены в одну группу. В такой группе может быть один или два лидера, которые самостоятельно руководят решением организационных проблем.

Каждый член группы сначала изучает независимый опыт, развитие, когда все члены группы меняют свои взгляды, спорят и предлагают свои альтернативы. Очень важно, чтобы все это осуществлялось на практике каждым из них. Члены группы участвуют в занятиях друг друга, обсуждают их, выделяют лучшие практики и приемы. Если есть какой-то пробел в понимании знаний или навыков учителя, то проводится совместное изучение дополнительной литературы.

Развитие коммуникативных навыков у воспитателей ДОО происходит через совместное творческое развитие нового, которое идет в 3-4 раза быстрее. Когда цель достигнута, группа распадается. В творческой микро

группе, неформальное общение, основное внимание здесь уделяется поисковой и исследовательской деятельности, результаты которой впоследствии вводятся в законодательство всего института.

В заключение рассмотрим еще одну форму методической работы в ДОО, как самостоятельную подготовку педагогов.

Самостоятельная подготовка учителей - это система непрерывного профессионального развития каждого педагога ДОО, предполагаются разные формы:

- учебные курсы;
- самообразование;
- участие в методической работе в городе, районе, детском саду.

Систематическое улучшение психологических и педагогических навыков педагогов и старшего преподавателя проводится каждые пять лет на курсах повышения квалификации. В период полового акта для активного обучения происходит постоянный процесс реструктуризации знаний, т.е. происходит прогрессивное развитие предмета. Самообразование выполняет следующие функции: расширение и углубление знаний, полученных на предыдущих курсах; способствует пониманию лучшей практики на более высоком теоретическом уровне, улучшает профессиональные знания [35, с. 79].

В детском саду высший педагог создает условия для самостоятельной подготовки педагогов.

Самообразование - это самостоятельное приобретение знаний из разных источников с учетом интересов и способностей каждого отдельного педагога.

Как процесс овладения знаниями, он тесно связан с самообразованием и считается неотъемлемой частью.

В процессе самообразования человек развивает способность самостоятельно организовывать свою деятельность путем приобретения новых знаний.

Руководитель дошкольного образования организует работу так, что самообразование каждого учителя становится его потребностью. Самообразование - это первый шаг к повышению профессиональных навыков. Для этого в методическом кабинете созданы необходимые условия: справочная и методическая литература библиотеки, а также опыт работы педагогов постоянно обновляются и дополняются.

Методологические журналы нелегко изучаются и систематизируются годами, но используются для составления тематических каталогов, они помогают педагогу выбрать самообразование, чтобы узнать разных исследователей и практиков по различным проблемам. Каталог библиотеки - это список книг, которые находятся в библиотеке и находятся в определенной системе. Для каждой книги есть специальная карточка, в которой записаны фамилия автора, его инициалы, название книги, год и место издания. На обратной стороне вы можете сделать краткое резюме или список наиболее важных вопросов, описанных в книге. Тематические картотеки включают книги, журнальные статьи, отдельные главы книг. Старший преподаватель составляет каталоги, дает рекомендации по самообразованию, изучает влияние самообучения на изменения в учебном процессе [5, с. 98].

Чтобы определить условия, обеспечивающие качество дошкольного образования, необходимо выявить наиболее важные из них:

– использование технологий укрепления здоровья, которые позволяют организовать учебный процесс так, чтобы ребенок мог развиваться без чрезмерных физических и психических нагрузок, что подрывает здоровье;

- высокое качество образовательных программ и их методическое обеспечение, содержание которых позволит учителям выстроить учебный процесс в соответствии с современными требованиями и уровнями социального развития;
- обогащение предметно-развивающей среды, наполнение которой даст ребенку возможность саморазвития;
- высокая компетентность педагога, главная задача которого - помочь ребенку адаптироваться к жизни в окружающем его мире, развить такие важные способности, как способность познавать мир, действовать в мире и показывать отношения с миром.

Все вышеперечисленные должности являются приоритетными для обеспечения качества дошкольного образования. В то же время наша оценка невозможна для реализации каждой лицензии без участия компетентного педагога, который обеспечивает успешное развитие ребенка в дошкольном образовании [5, с. 98].

Анализ существующих подходов к определению профессиональной компетентности педагога в дошкольном образовании (А. М. Бородич, Р. С. Буре, А. И. Васильева, Е. А. Гребенщикова, М. И. Лисина, В. С. Мухина, Е. А. Панко, В. Петровский, Л. В. Поздняк, Л. Г. Семушин, В. И. Ядешко, м. и т. д.) позволил исключить некоторые качества, которыми обладал бы современный педагог:

- стремление к личному развитию и творчеству;
- мотивация и готовность к инновациям;
- понимание текущих приоритетов дошкольного образования – способность и потребность в рефлексии.

Традиционно решение проблемы профессиональной деятельности педагогов осуществляется в сотрудничестве с методическими службами дневных центров, муниципальными методическими службами, учреждениями дополнительного профессионального образования и другими образовательными учреждениями, которые работают с повышением квалификации и профессиональной переподготовкой педагогов в учебных учреждениях [5, с. 98].

В связи с совершенствованием системы дошкольного образования все большую важность приобретает грамотная организация методической службы в образовательных организациях. Рост видового разнообразия организаций, занимающихся воспитанием детей дошкольного возраста, внедрение новых программ, стандартов, изменение профессиональных навыков педагога, обуславливает необходимость систематической работы над методическими услугами на уровне образовательных учреждений.

Повышение профессиональной компетентности педагога в самообучающейся работе приобретает особое значение, что объясняется особыми требованиями, которые педагоги ДОО предъявляют в связи с модернизацией образования. Анализ и изучение психолого-педагогической литературы показывают, что саморазвитие и самообразование занимают важное место в профессиональном росте педагога (В.И. Андреев, Ю.К. Бабанский, Т.И. Ильина, В.Г. Маралов, Л.М. Митина, Е.П. Милашевич и другие).

Спектр проблем, стоящих перед современным педагогом, настолько широк, что он должен обладать высоким профессиональным, творческим и исследовательским потенциалом, чтобы найти решение проблем в доступной психологической, учебно-методической литературе. Поэтому обеспечение психологической и педагогической поддержки преподавателя, управление его саморазвитием, обеспечение методической системой работы, направленной на создание интегрированного образовательного пространства,



стимулирующего это развитие, становится актуальным. Самообразование является важным звеном всей системы с методологической работой, интегрированным и творческим процессом самопонимания педагогов с помощью методов и приемов работы с детьми [5, с. 98].

В соответствии с современными требованиями, развитие методологической компетентности воспитателя ДОО, который прошел путь от изучения самых простых мер до выбора методов и техник для работы в рамках всей системы методов, является необходимым условием для развития педагога в целом, его профессиональные навыки.

Методическая служба, которая организует свою деятельность, сознательно готовит целенаправленно, совершенствуя компоненты когнитивной, деятельностной и профессиональной компетентности, учитывает содержание ожиданий, как специального учебного заведения, так и индивидуальные способности воспитателя.

Содержание инвариантных и переменных блоков программы для развития профессиональной компетентности на уровне методологической службы методической службы включает в себя не только педагогические и методологические проблемы, но также научные и исследовательские вопросы. И это способствует повышению не только общих и профессиональных навыков педагога, но и реализации индивидуального пути его профессионального развития, о чем свидетельствует положительная динамика развития познавательной деятельности и профессиональных личностных компонентов в профессиональной компетентности воспитателя в ДОО.

Предложенная структурно-функциональная модель методической службы, которая организует ее деятельность, может быть использована в качестве самостоятельной проектной единицы в педагогических центрах и может самостоятельно функционировать в качестве кластера

методологической работы для дошкольных образовательных учреждений, обеспечивая профессиональные навыки воспитателей, способствуя преемственности в педагогической подготовке.

## **ГЛАВА 2. ОПИСАНИЕ ОПЫТНО–ПОИСКОВОЙ РАБОТЫ ПО РАЗВИТИЮ КОММУНИКАТИВНОСТИ ПЕДАГОГОВ**

### **2.1. Результаты диагностики коммуникативности педагогов в ДО**

Организация изучения педагогического уровня коммуникативной компетентности. Определяющий этап экспериментальных и экспериментальных исследований проводился с целью определения уровня профессиональной и педагогической компетентности педагогов, а также готовности педагогов к работе в соответствии с принятым стандартом.

Для достижения цели исследования мы решили следующую задачу: определить критерии оценки коммуникативной компетентности педагогов ДОО на основе информации, имеющейся в педагогических исследованиях.

Нами было проведено экспериментальное исследование, которое проводилось на базе МБДОУ - детского сада № 3 «Рябинка», п.г.т. Белоярский. В исследование были включены 10 учителей с профессиональной подготовкой.

В нашей практической работе с формированием коммуникативной компетентности воспитателей в нашем детском саду мы используем нестандартную модель, разработанную Н.Ю. Ражиной. В этой модели коммуникативная компетентность рассматривается как неотъемлемое качество человека, характеризующего его готовность решать проблемы, коммуникативные задачи, возникающие в жизни и профессиональной деятельности, обладающие соответствующими навыками для их решения, обладающими мотивацией, коммуникативными способностями, определенными личностными качествами и умственными способностями, состояние.

Она основана на уровнях формирования коммуникативных навыков: мотивационных, когнитивных, поведенческих. А в качестве структурных компонентов мы используем коммуникативные способности, навыки, психологические навыки, личностные качества, психические состояния.

На основании теоретических источников нами определены критерии оценки коммуникативной компетентности педагога в дошкольном образовании:

1. Когнитивный информационно-коммуникативный критерий - проведение системы знаний для обмена информацией и знаниями людей друг о друге в связи с профессиональным общением, формирование коммуникативных знаний, через которые мы подразумеваем знакомство с понятием «коммуникативная компетентность педагога». Проведение системы знаний о ключевых категориях и концепциях профессионального общения, ее видах и функциях, о стилях общения.
2. Эмоционально-коммуникативный критерий определяется по отношению к эмоциональной сфере человека и в зависимости от необходимости изменения его эмоционального состояния. Формирование личностных качеств: потребности и способности к общению, контактам с другими людьми, установлению взаимопонимания с ними; понимать эмоциональное состояние, проникновение (чувство) переживаний другого человека; осознание предмета того, как он воспринимается партнером.
3. Регулирование деятельности - коммуникативный критерий - управляемость и коррекция собственного поведения и поведения других, организация совместной деятельности. Формирование коммуникативных навыков - умение четко и точно выражать свои мысли, владение невербальными инструментами общения, умение слушать разговор, умение разрешать конфликтные ситуации.

В связи с необходимостью определения степени сформированности коммуникативной компетенции педагога ДОО нами разработаны уровни проявления указанных критериев.

Высокие 9 - 10 балльные знания в профессиональном общении имеют:

- ✓ глубокая теоретическая природа, единая и связная;
- ✓ педагоги могут грамотно вести диалог;
- ✓ уметь успешно распознавать поведение другого человека;
- ✓ обладают эффективными возможностями прослушивания, которые способствуют продуктивному общению;
- ✓ легко налаживать контакты с другими людьми;
- ✓ сочувствует чувствам другим;
- ✓ уметь оценивать свои действия в ситуациях общения.

В среднем 6 - 8 баллов знаний в профессиональном общении составляют:

- ✓ эмпирически-ситуационный, с частичным обобщением;
- ✓ педагоги могут вести диалог на недостаточно высоком уровне
- ✓ распознавание поведения другого человека на интуитивном уровне;
- ✓ имеет слабо развитые навыки эффективного слушания, мешающие продуктивному общению;
- ✓ быть в состоянии найти лучшие способы общения, что приводит к развитию доброй воли, собственные действия оцениваются правильно, но не во всех ситуациях общения.

Низкие 5 баллов профессиональных коммуникативных знаний:

- ✓ поверхностны, недействительны;
- ✓ педагоги не умеют вести диалог;
- ✓ не могут распознать поведение другого человека;
- ✓ отсутствует эффективная способность, слушать, которая мешает продуктивному общению;

- ✓ педагогам трудно устанавливать контакты с другими людьми;
- ✓ безразличны к опыту другого человека;
- ✓ сложно оценивать свои действия в ситуациях общения.

На основании выбранных критериев материал был выбран для диагностики.

Задачей нашего исследования было выявить коммуникативную и организационную склонность воспитателей ДОО. Для педагога вы должны обладать высоким уровнем коммуникативных и организационных навыков, чтобы правильно и грамотно организовать учебный процесс. На самом деле невозможно построить полноценный образовательный процесс без умения общаться с детьми и умения организовывать разные виды деятельности.

Мы, в соответствии с выбранными шагами общего метода общительности Ф.Ф. Ряховского, исследование, проведенное с воспитателями детских садов:

Таблица 1

Результаты проведенной методики В.Ф. Ряховского

Педагоги	Когнитивный информационно-коммуникативный критерий	Эмоциональный аффективно-коммуникативный критерий	Деятельностный регуляционно - коммуникативный критерий	Итог
Миневич Е.А.	Средний	Средний	Средний	Средний
Фомина А.А.	Низкий	Средний	Средний	Средний
Расковалова Н.Е.	Средний	Средний	Средний	Средний
Фатаува Н.С.	Средний	Средний	Средний	Средний
Меньщикова Л.Ю.	Средний	Низкий	Средний	Средний
Васильева Л.В.	Низкий	Низкий	Средний	Низкий
Сенотрусова С.А.	Средний	Средний	Средний	Средний

Продолжение таблицы 1

Чуркина С.В.	Средний	Средний	Низкий	Средний
Орлова А.Р.	Средний	Средний	Средний	Средний
Шамрова К.А.	Низкий	Средний	Средний	Средний

После завершения методологии мы можем сделать вывод, что педагоги, работающие в дошкольных учреждениях, обладают низкой коммуникативной компетенцией.

## **2.2. Проектирование методической работы в ДОО, направленной на развитие коммуникативной компетентности педагогов**

При развитии коммуникативных навыков целесообразно организовать методическую работу в детстве, в которой должно быть реализовано решение профессиональных педагогических задач. Реализация данного подхода обеспечивается следующими условиями:

- включение в содержание методической деятельности в контексте проблемы;
- создание эмоционально-ценностного фона;

- различные формы сотрудничества;
- обновление субъективного опыта общения и расширение субъективных функций специалистов дошкольного образования.

Кроме того, необходимо включить в содержание запланированных мероприятий информацию о важности эффективного общения в образовательной деятельности, об основных условиях формирования коммуникативных знаний и навыков у детей дошкольного возраста, взаимозависимы ли они от коммуникативных навыков педагога и коммуникативных навыков воспитанников.

Педагоги формируют значимые мотивы и ценностные ориентации для эффективного общения, организуя беседы, дебаты, дискуссии, наблюдая коммуникативное поведение коллег при общении с детьми, их родителями, администрирование дошкольного образования, подготовку и решение проблемных ситуаций и коммуникативных задач на их основе, анализ своих собственных коммуникационных возможностей. Особенно важно сохранить педагогические советы, теоретические семинары, практикумы, интегрировать научные знания в области лингвистики, теории общения, детской психологии и дошкольного образования.

В этом случае внимание педагогов должно быть сосредоточено на следующих вопросах:

- теоретические аспекты проблемы коммуникации в образовательном процессе (структурные модели коммуникации, коммуникационные барьеры, модели внутреннего сотрудничества);
- конкретные способы поведения в трудных ситуациях сотрудничества (конфликтные ситуации, преодоление критики, публичное выступление, контакты в дошкольных учреждениях и т. д.);



– самосознание своей личности в процессе общения (как меня воспринимают другие, как я влияю на других в общении, кто испытывает трудности с моим общением и т. д.)

В практике преподавания коммуникации различные образования особенно популярны, участвуя в которых педагоги непосредственно контактируют с изучаемой реальностью, получая жизненный опыт, смоделированный в групповом сотрудничестве.

Технологии, используемые в современном коммуникативном обучении, включают стандартный набор активных методов обучения, таких как мозговой штурм, анализ кейсов, задачи или упражнения, ролевые игры и «разыгрывание» ролевых ситуаций, имитация игр, демонстрация видео и т. д.

Использование различных типов игр в процессе подготовки новичков к общению с коллегами, детьми и их родителями радикально сокращает время на накопление их собственного социального опыта, развивает осторожность при выборе коммуникативных тактик и стратегий и трансформирует общие коммуникативные знания в личность.

При моделировании педагогического общения и выборе проблем общения желательно, чтобы они подходили к реальным профессиональным ситуациям, что может означать улучшение предметно-развивающей среды для дошкольных образовательных учреждений, беседы на образовательных советах, проведение индивидуальных и коллективных консультаций для родителей, организацию словесных дидактических игр и этические дискуссии с детьми и т. д.

Внедрение традиционных и интегрированных методов обучения для эффективного общения, таким образом, будет способствовать формированию и развитию коммуникативной компетентности педагогов в дошкольном образовании, поэтому мы понимаем профессионально значимое интегрированное качество, основными составляющими которого являются:

– компонент «Мотивационная ценность» означает готовность педагога к профессиональному совершенствованию, отражает постоянный интерес к

инновациям, потребность в профессиональном росте, стремление к самообразованию и самореализации;

– когнитивный компонент содержит знания о ядре содержания коммуникативных навыков, отражает знания о ядре и роли коммуникативной компетентности, связан с пониманием другого человека, включает способность эффективно решать различные проблемы, возникающие в общении;

– компонент оперативной деятельности содержит опыт проявления компетентности в различных стандартах и не стандартизированных ситуациях, способность педагога лично ориентировать взаимодействие в процессе обучения, способность поддерживать эмоциональный баланс для предотвращения и разрешения конфликтов конструктивным образом, владение ораторским искусством, устной и письменной речью и письменные навыки; публичная презентация результатов своей работы, выбор оптимальных форм и методов само презентации, умение разрабатывать стратегии, тактики и приемы для активного взаимодействия с людьми, организация совместной деятельности для достижения определенных социально значимых целей, умение объективно оценивать ситуации сотрудничества субъектов в образовательном процессе - способность прогнозировать и мотивировать результат эффективности сотрудничества.

Все три компонента коммуникативной компетенции взаимосвязаны. Высокая коммуникативная компетентность педагога означает полное развитие всех его составляющих, виртуозность и использование коммуникативных приемов.

Более подробно рассмотрим формы и методы организации методической работы в дошкольных учреждениях, которые помогут развить коммуникативные навыки педагогов.

Лучшая альтернативная методическая работа в детском саду - это следующие формы.

Педагогический совет рассматривает различные аспекты дошкольной деятельности, обсуждает наиболее важные вопросы, касающиеся образования детей дошкольного возраста, анализирует недостатки, принимает решения для исключения и организует обмен опытом работы.

Обучающие семинары являются наиболее продуктивной формой профессионального развития педагогов: они направлены на улучшение теоретического образования. Перед педагогами ставятся предварительные задачи, которые позволяют каждому развить педагогические навыки, образовательное мышление и навыки межличностного общения. В конце семинаров проходят выставки игр и пособий, которые педагоги делают по этим темам, открывают взгляды.

Консультации планируются заранее и отражаются в годовом плане ДОО. Предварительная подготовка к консультации включает анализ литературы, отражающей современные подходы к образованию и воспитанию детей дошкольного возраста, построение структуры консультации, определение содержания, подготовительных информационных брошюр, проспектов и пособий. В детском саду ежегодно проводится ряд консультаций в связи с образовательными интересами педагогов и специалистов.

Важную роль в образовательном процессе в целом и в системе повышения профессиональной компетентности педагога играют открытые просмотры занятий. Они позволяют вам увидеть работу воспитателя, использовать свой познавательный опыт, осознать свои недостатки. Воспитатели учатся анализировать свои образовательные способности в целом, а также занятия или развлекательные мероприятия в группе.

Изучая лучший опыт педагогов, мы можем решить ряд проблем, например:

- целенаправленное накопления учебных материалов;
- анализ результатов деятельности в конкретной области воспитательной работы;
- сотрудничество между всеми дошкольными работниками;

- формы для распространения образовательного опыта дошкольного;
- открытые занятия и мероприятия;
- выступление «Из опыта работы» в совете учителей;
- семинары;
- конференции;
- участие в городских и всероссийских соревнованиях.

Постоянное участие педагогов в городских ассоциациях уже является довольно устоявшейся системой. Эта система помогает высвободить творческий потенциал педагогов, повысить их профессиональные навыки и объединить воспитателей из различных дошкольных учреждений для решения актуальных для них проблем.

По результатам эксперимента мы выявили воспитателей с самыми низкими показателями на уровне общения.

Развитие коммуникативных навыков педагога должно повысить уровень.

С этой целью основной целью методиста будет разработка и внедрение программы самообучения педагогов в ДОО, которая будет включать в себя:

- ✓ деловая игра;
- ✓ выполнение образовательных рекомендаций;
- ✓ открытые занятия и их анализ;
- ✓ тренинги;
- ✓ анализ образовательных ситуаций;
- ✓ проведение детско–родительских мероприятий.

Тренинговые упражнения:

- ✓ учебные упражнения, направленные на развитие эмоциональной сферы;
- ✓ упражнения, направленные на развитие коммуникативных навыков, коммуникативных навыков.

В ходе тренинга участники разработали практические упражнения для общения, задачи, ролевые игры, культуру общения, эмпатические черты

личности, способность выражать свои мысли, приобретенные навыки конструктивного решения ситуаций и способы предотвращения и преодоления эмоционального стресса. Они научились регулировать свое эмоциональное состояние, принимать обоснованные решения и воспринимать мир с радостью и оптимизмом.

Общая цель тренинга - развитие эмпатических качеств у педагогов.

Учебные цели тренинга:

1. Знание участников друг с другом, создание эмоционально теплой атмосферы;
2. Развитие доверительных отношений и осознание своей роли во взаимодействии с другими;
3. Развитие отзывчивости, расширение репертуара способов сотрудничества и восприятия;
4. Познакомиться со своими и чужими чувствами;
5. Совершенствуйте знания вербального и невербального общения.

Таблица 2

Календарный план на год по развитию коммуникативной компетентности воспитателей ДОО

	Мероприятие	Цель	Сроки реализации	Ответственный
<b>КОГНИТИВНЫЙ И ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТЫ коммуникативной компетентности воспитателей ДОО</b>				
1.	Тематические педсоветы: «От разнообразия форм к качеству образования» Приложение 1	Повышение компетентности педагогов в организации воспитательно-образовательной	Сентябрь-ноябрь	Методист ДОО

	«Моделирование комфортной предметно-развивающей среды в ДОУ»	работы по формированию социально-коммуникативного развития дошкольников в соответствии с ФГОС Провести системный анализ педагогической деятельности по проектированию комфортной предметно-развивающей среды в возрастных группах ДОУ и определить пути совершенствования работы в данном направлении.		
2.	Деловая игра «Педагогический пробег» Приложение 2	Анализ педагогических условий, способствующих сохранению физического и психического здоровья детей в соответствии с ФГОС.	Декабрь-январь	Методист ДОО
<b>КОГНИТИВНЫЙ И ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ КОМПОНЕНТЫ Коммуникативной компетентности воспитателей ДОО</b>				
3.	Медико-педагогический совет «Педагогическое сотрудничество – «Детский сад – семья»» Приложение 3	оценка педагогической компетентности родителей, уровня взаимодействия воспитывающих взрослых (педагогов и родителей), определение места ребёнка в семье.	Сентябрь	Методист ДОО

Продолжение таблицы 2

4.	Тренинг для педагогов ДОУ «Развитие коммуникативной компетентности педагога как основа эффективного общения и взаимодействия с родителями в ДОУ»	Повышение коммуникативной компетентности педагогов, преодоление трудностей педагогов в общении и взаимодействии с родителями, выделение причин коммуникативных проблем; организация построения взаимоотношений с родителями на основе сотрудничества, и осмысление своей индивидуальности в процессе педагогической деятельности.	Октябрь	Методист ДОО
5	Мастер -класс «Формирование экологической культуры детей дошкольного возраста посредством исследования окружающего мира»	Систематизировать знания педагогов по экологическому воспитанию у детей дошкольного возраста и создание в ДОУ условий для их самореализации	Март	Воспитатель
6	Семинар –практикум Тема: «Организация проектной деятельности в ДОУ» Приложение 4	Совершенствование работы педагогов по повышению качества образовательной деятельности через применение методов проектов, выявление положительного опыта работы педагогов.	Январь	Ст. воспитатель

Продолжение таблицы 2

7.	Дидактическая игра в развитии речи детей при реализации ФГОС ДО»	Систематизирование и углубление знаний педагогов, повышение уровня компетентности педагогов ДОУ в вопросах выбора эффективных форм и методов, а так же способов передачи содержания дошкольного образования образовательной Области «Речевое развитие»	Февраль	Методист ДО
8.	Упражнение «Самый трудный родитель, самый приятный родитель»	Осознание эмоционального восприятия родителей воспитанников.	Май	Методист ДО
9.	Круглый стол «Ты мне я тебе» Приложение 5	Развивать коммуникативную компетентность	март	Методист ДО

Работая с проблемой развития коммуникативных навыков, методист, работая с педагогами, использует образование, где педагоги приобретают опыт группового взаимодействия, навыки саморегуляции в эмоциональных состояниях, работает над развитием эмоциональной реакции, эмоциональной устойчивости педагога. Разработал такие методы обучения, как мозговой штурм, деловые игры, ролевые игры и симуляторы, ролевые игры, видео-демонстрации и т. д.

Выполняя упражнения, участники тренинга определили причины и характеристики их поведения, научились анализировать ситуации общения,



понимать родителей и коллег, предвидеть и планировать свои действия, обнаруживать «проблемы» в знаниях и определять дефицит навыков.

Не менее важным для поиска путей преодоления профессиональных и личных трудностей в общении с родителями является самообразование педагогов. Шесть воспитателей в нашем учреждении определили направление самообразования, организацию активных форм сотрудничества с родителями. В результате сотрудничества число родителей, которые активно участвуют в обучении и воспитании, в дошкольных образовательных учреждениях, на прогулках, экскурсиях, выставках и конкурсах, увеличило количество презентаций проектов для родителей и детей.

Эта система работы с персоналом позволила нам создать условия для постоянного развития и саморазвития коммуникативных навыков воспитателей.

Мы считаем, что успех работы воспитателя напрямую связан с собственным отношением воспитателя, его желанием учиться, меняться. Умение ясно, уверенно и убедительно выражать свои мысли - это искусство, которое каждый может освоить. Совершенство достигается только с помощью упражнений. Овладев навыками, необходимыми для эффективного общения и обретя уверенность в себе, мы можем стать достойными партнерами с родителями и никогда не оказаться в ситуации, когда нам не хватает слов.

В ходе таких мероприятий педагоги были проинформированы о важности эффективного общения педагогической деятельности, об основных условиях формирования коммуникативных знаний и навыков у детей, если они взаимозависимы от коммуникативных навыков воспитателя и воспитанников, для повышения теоретического уровня знаний; а так же мероприятия, направленные на развитие коммуникативных навыков и овладение педагогическими методами.

В ходе педагогических консультаций, семинаров, практикумов, дискуссий мы освещали вопросы преподавателей о теоретических аспектах

проблем педагогического общения (модели структурной коммуникации, коммуникационные барьеры и т. д.) И конкретных методах речевого поведения в трудных ситуациях (конфликтные ситуации, публичная речь и т. д.).

Использование таких методов для проведения образовательных консультаций, таких как дискуссии, аукционы, круглые столы, учебные залы, дало нам искренний обмен мнениями, способствовало формированию команды и повышению творческого потенциала педагогов. Магистерские курсы помогли улучшить личность каждого педагога, развитие творческих способностей, умение находить оптимальные и оригинальные решения в разных ситуациях словесного взаимодействия.

Давайте рассмотрим некоторые события более подробно.

Тематические педсоветы: «От разнообразия форм к качеству образования» (Приложение 1). Целью данного педагогического совета является повышение компетентности педагогов в организации воспитательно-воспитательной работы по формированию социально-коммуникативного развития дошкольных учреждений в соответствии с ФГОС, систематическом анализе педагогической деятельности с целью создания комфортной среды предметного развития в дошкольных возрастных группах и определения путей улучшения работы в этом направлении.

Деловая игра «Педагогический пробег» (Приложение 2). Принимается во внимание анализ педагогических условий, способствующих сохранению физического и психического здоровья детей в соответствии с ФГОС.

Медицинский педагогический совет «Педагогическое сотрудничество - «Детский сад - семья» (Приложение 3). Проводится оценка педагогической компетентности родителей, уровня взаимодействия образования взрослых (педагогов и родителей) и определения места ребенка в семье.

Затем Семинар-практикум на тему: «Организация проектной деятельности в ДОУ» (Приложение 4). Если улучшение педагогов для улучшения качества образовательной деятельности было четко выражено с помощью методов, проектов и выявления положительного опыта работы педагогов.

Круглый стол «Ты мне, я тебе» (Приложение 5). Цель круглого стола: развитие у педагогов коммуникативных навыков.

Так же с педагогами были проведены:

- ✓ педагогическая подготовка в дошкольных учреждениях «Развитие коммуникативной компетентности педагога как основа эффективного общения и взаимодействия с родителями в ДОУ»;
- ✓ мастер-класс «Формирование экологической культуры детей дошкольного возраста посредством исследования окружающего мира», дидактическая игра «Развитие детской речи при реализации ФГОС ДО»;
- ✓ упражнение «Самый трудный родитель, самый приятный родитель».

Образовательная культура как феномен коммуникативных навыков педагогов. Педагогический опыт и навыки профессиональной компетентности педагога. Личный рост воспитателя как условие повышения профессиональных навыков.

Таким образом, комплекс мер, которые разрабатываются и представляются в этом разделе, способствует созданию условий для успешных коммуникативных навыков педагога.

Мероприятия, запланированные в рамках этих направлений, направлены на решение задач, определенных в сфере деятельности, реализация которой способствует формированию коммуникативных навыков, коммуникации и созданию «ситуации успеха» среди воспитателей ДОО.

В каждом государственном образовательном учреждении необходим набор навыков адаптации к коммуникативным навыкам, поскольку мероприятия, представленные в комплексе, позволяют воспитателям ДОО успешно ориентироваться в своей профессиональной деятельности, позитивно относиться к окружающим и укреплять нравственное поведение.

Этот комплекс действий также поможет адаптироваться к социальным условиям окружающей действительности, успешно общаться.

Элементы педагогической диагностики, прогнозы, моделирование, мониторинг и самоанализ результатов воспитательной работы здесь переплетаются.

В настоящее время разработанный комплекс мероприятий является пилотным, мы частично реализовали реализацию, но запланированы на 2019-2020 годы.

Чтобы понять эффективность работы, которую мы сделали. В конце реализации комплекса действий мы выполнили повторную диагностику с использованием тех же методов, которые были выполнены на первом этапе, сравнив измерения, сделанные в группе в прошлом, и результаты изменений в группе в результате обучения. О чем пойдет речь в следующем пункте нашей работы.

### **2.3. Анализ результатов исследования**

В предыдущем параграфе нашей работы мы частично разработали и внедрили комплекс мер для коммуникативной компетентности воспитателей ДОО.

Для выполнения этой работы мы взяли группу воспитателей из 10 человек. Вот результаты, которые мы придумали.

Задачей нашего исследования было выявить коммуникативную и организационную склонность воспитателей ДОО. Для преподавателя вы должны обладать высокими коммуникативными и организаторскими способностями, чтобы правильно и правильно организовать учебный процесс.

Благодаря полученной информации можно сказать, что разработанные и реализованные учебные упражнения и игры по формированию коммуникативных навыков оказали положительное влияние на развитие изучаемых страниц коммуникативных навыков педагогов. На основе результатов исследования педагоги разработали рекомендации по развитию коммуникативных навыков, в частности, по развитию способности, правильно воспринимать людей, что крайне важно для педагогов. Чтобы развить способность правильно воспринимать и оценивать людей, прежде всего, необходимо тщательно учиться, наблюдать за людьми, искать и умело использовать информацию, позволяющую оценить индивидуальные характеристики людей, с которыми вы общаетесь. Это означает, что необходимо выработать привычку и постоянную установку для оценки людей. Прежде всего, это отношение проявляется в том, что, встречая новых людей, нужно стремиться узнать как можно больше о нем, и в первую очередь, что позволяет ему правильно воспринимать и оценивать его как единое целое, как человека.

Эффективность дошкольного образования напрямую зависит от уровня коммуникативных навыков педагога, его способности воспринимать, принимать, понимать и поддерживать ребенка, одновременно обучая его тому, как выстраивать оптимальное взаимодействие со сверстниками и взрослыми в различных ситуациях общения.

Успешность формирования конструктивных моделей поведения определяется способностью учителя находить и реализовывать эффективный способ общения при решении образовательных задач.

Значение коммуникативной компетентности как важной характеристики дошкольного педагога сегодня объясняется на нормативном, научно-теоретическом и методологическом уровнях. В то же время анализ образовательной деятельности показывает, что далеко не у всех педагогов встречается необходимый уровень развития коммуникативной компетентности.

Коммуникативная компетентность является одной из фундаментальных характеристик работы педагога. Коммуникативные знания, навыки и умения обеспечивают эффективное течение коммуникативного процесса в их профессиональной деятельности.

Развитие коммуникативных навыков предполагает формирование определенного уровня социальных перцептивных навыков на первом этапе. Наилучший учебный эффект, по мнению преподавателей, восприятие психологами тренингов, игр, упражнений для снятия эмоционального напряжения, коммуникационных барьеров, эмоционального осознания, знания вербального и невербального общения, конструктивного разрешения конфликтов, рефлексивных навыков.

Таким образом, формирование коммуникативных навыков у преподавателей ДОО наиболее эффективно при соблюдении комплекса педагогических условий:

- развитие у педагога определенных личностных и коммуникативных характеристик (доброжелательность, отзывчивость, терпимость, коммуникабельность, рефлексия);
- развитие профессионально значимых коммуникативных свойств (знание норм литературного языка, языковой культуры, знание формул речевой метки).
- комплекс упражнений, включающий моделирование ситуаций, групповые обсуждения, ролевые игры;
- комплексные обучающие семинары.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках данной работы нами была определена проблема исследования, которая заключалась в недостаточной организации методической работы в ДОО, которая направлена на развитие коммуникативной компетенции педагогов. В связи с этим нами была сформулирована цель исследования – на основе теоретического анализа литературы и эмпирического исследования деятельности педагогов ДОО провести диагностическое исследование уровня развития коммуникативной компетентности в МБДОУ.

Для достижения поставленной цели, мы поэтапно реализовали теоретические и эмпирические задачи. Так, нами были рассмотрены понятие коммуникативной компетенции, её структура, организация методической работы в МБДОУ, а также возможности методической работы в развитии коммуникативной компетенции.

Всю профессиональную компетентность педагога ДОО можно определить, как способность к эффективному выполнению профессиональной деятельности, которая определяется должностными требованиями, те в свою очередь базируются на фундаменте научного образования и эмоционально–ценностном отношении к педагогической деятельности. Так же данная компетентность предполагает владение профессионально значимыми установками и личностными качествами, различными теоретическими знаниями, профессиональными умениями и навыками.

В практической части нашей работы мы рассмотрели опыт работы, показатели и уровни развития коммуникативной компетентности педагога, а также проектирование деятельности методиста по развитию коммуникативных умений в МБДОУ «Рябинка». Кроме того, нами был проведен анализ результатов деятельности.

Проведенный анализ показал, что диагностика педагогов нашего дошкольного учреждения и организованная по её результатам рефлексия, позволила нам мотивировать педагогов к повышению уровня коммуникативной компетентности и включить в методическую работу мероприятия по их развитию.

Развивая коммуникативную компетентность, мы понимаем, что необходима и целесообразна организация методической работы детского сада, впоследствии которой будет осуществляться решение профессиональных педагогических задач. Для того, чтобы реализовать такой подход, нужно обеспечить следующие условия:

- ✓ включение в содержание методических мероприятий проблемный контекст;
- ✓ создать эмоционально–ценностный фон;
- ✓ успешно использовать формы сотрудничества;
- ✓ актуализировать субъектный опыт в сфере коммуникаций и расширить субъективные функции специалистов сфере дошкольного образования.

Методист в своей работе с воспитателями работала над развитием коммуникативных навыков, где воспитатели приобретали опыт группового сотрудничества, умения самостоятельно регулировать эмоциональные состояния и работала над развитием эмоциональной устойчивости воспитателя. Разработала такие методы обучения, как мозговой штурм, деловые игры, ролевые игры и симуляторы, ролевые игры, видео-демонстрации и т. д.

Все формы развития профессиональной компетенции педагога ДООУ, можно представить в виде двух взаимосвязанных групп:

1. Групповые формы методической работы (педагогические советы, семинары, практикумы, консультации, творческие микро группы, открытые просмотры, работая по единым методическим темам, деловые игры и т.д.);



2. Индивидуальные формы методической работы (самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, стажировка, наставничество и т.д.).

Проведённая нами повторная диагностика уровня сформированности педагогической компетентности педагогов ДООУ позволила сделать вывод, что общий уровень профессиональной компетентности педагогов ДООУ значительно повысился, в том числе за счёт повышения уровня профессиональной компетенции начинающих педагогов, с участием которых, в рамках методической работы, был разработан и частично реализован комплекс мероприятий, который способствует созданию условий для успешной коммуникативной компетентности воспитателя.

Благодаря полученным данным можно говорить о том, что разработанные и проведенные тренинговые упражнения и игры на формирование коммуникативной компетентности имели положительное значение для развития изучаемых сторон коммуникативной компетентности педагогов.

Таким образом, цель нашей работы достигнута, задачи решены, а гипотеза нашла свое подтверждение.

**СПРАВКА**

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

**Проверка выполнена в системе  
Антиплагиат.ВУЗ**

Автор работы	Васильева Лилия Вакильевна
Факультет, кафедра, номер группы	Институт педагогики и психологии детства Кафедра педагогики и психологии детства БУ-52 z
Название работы	МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГОВ
Процент оригинальности	55,04%

Дата 14.08.19

Ответственный в  
подразделении

Дыдыкина Д.В.  
(подпись)

Дыдыкина Д.В.  
(ФИО)

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

**НОРМОКОНТРОЛЬ**

Результаты проверки нормоконтроль пройден

Дата 7.08.19

Ответственный в  
подразделении

Дыдыкина Д.В.  
(подпись)

Дыдыкина Д.В.  
(ФИО)

**ОТЗЫВ**

руководителя выпускной квалификационной работы  
на тему «*Методическая работа в дошкольной образовательной организации как условие развития коммуникативной компетентности педагогов*» студента *Васильевой Лилии Вакильевны*, обучающегося по ОПОП 44.03.01 – Педагогическое образование; направленность «Управление дошкольным образованием» заочной формы обучения

Студент при подготовке выпускной квалификационной работы в целом проявил готовность корректно формулировать и ставить задачи своей научной деятельности, анализировать, диагностировать причины появления проблем, их актуальность, устанавливать приоритеты и методы решения поставленных задач.

В процессе написания ВКР студент продемонстрировал способность осуществлять поиск, проводить анализ информации и т.д.

*Умение управлять научным проектом на всех этапах цикла.*

При написании ВКР студент показал готовность к обоснованию актуальности, значимости, ожидаемых результатов, сфер их применения; показал достаточный /невысокий уровень работоспособности, прилежания.

Автор продемонстрировал способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; а также оценивать решение поставленных задач в соответствии с запланированными результатами контроля.

Содержание ВКР систематизировано, выстроено логично, выводы отражают основные положения параграфов, глав ВКР. Заключение работы соотносено с задачами исследования, отражает основные выводы.

Анализ выпускной квалификационной работы позволяет утверждать, что автор владеет следующими компетенциями: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, способностью совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (ОК-1); способностью к самостоятельному освоению и использованию новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности (ОК-3); способностью применять современные методики и технологии организации образовательной деятельности, диагностики и оценивания качества образовательного процесса по различным образовательным программам (ПК-1); способностью анализировать результаты научных исследований, применять их при решении конкретных научно-исследовательских задач в сфере науки и образования, самостоятельно осуществлять научное исследование (ПК-5); готовностью к систематизации, обобщению и распространению отечественного и зарубежного методического опыта в профессиональной области (ПК-12).

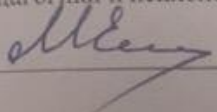
**ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

*Выпускная квалификационная работа «Методическая работа в дошкольной образовательной организации как условие развития коммуникативной компетентности педагогов» студента Васильевой Лилии Вакильевны соответствует основным квалификационным требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника УрГПУ, и рекомендуется к защите.*

Руководитель ВКР:

Емельянова М.Н., кандидат педагогических наук, доцент,  
кафедра педагогики и психологии детства УрГПУ

Подпись \_\_\_\_\_



Дата \_\_\_\_\_

20.02.2019