

Омельченко Елизавета Александровна

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и методики дошкольного образования, Новосибирский государственный педагогический университет, г. Новосибирск. E-mail: eliam@mail.ru

Быкова Оксана Александровна

Магистр педагогики, старший воспитатель, МКДОУ г. Новосибирска «Детский сад № 42 комбинированного вида», г. Новосибирск. E-mail: oksabykova@mail.ru

СТАНОВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ САМОВЫРАЖЕНИЯ В УСЛОВИЯХ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье изложен авторский взгляд на управление качеством взаимодействия участников педагогического процесса в дошкольной образовательной организации. Целью работы является описание модели управления этим качеством и становление культуры самовыражения личности при реализации модели. Представлен вариант содержательного наполнения и диагностический инструментарий для определения высокого, среднего, низкого уровней качества взаимодействия участников педагогического процесса в дошкольной образовательной организации по таким компонентам качества, как потенциал достижения цели, процесс, результат взаимодействия. Разработанная авторами модель была внедрена в практику деятельности МКДОУ г. Новосибирска «Детский сад комбинированного вида № 42». Анализ результатов продемонстрировал положительную динамику уровня управления качеством взаимодействия участников педагогического процесса в дошкольной образовательной организации при наличии в нем ориентации на становление культуры самовыражения личности.

Ключевые слова: качество, взаимодействие, управление качеством взаимодействия, участники педагогического процесса, дошкольная образовательная организация, самовыражение, культура самовыражения, становление культуры самовыражения.

Omelchenko Elizaveta Aleksandrovna

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor at the Department of Theory and Methodology of Preschool Education, Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk. E-mail: eliam@mail.ru

Bykova Oksana Aleksandrovna

Master of Pedagogy, Senior Educator, Municipal State Preschool Educational Institution of Novosibirsk «Kindergarten № 42 of the Combined Type», Novosibirsk. E-mail: oksabykova@mail.ru

THE FORMATION OF STUDENTS' SELF-EXPRESSION CULTURE IN THE CONDITIONS OF QUALITY MANAGEMENT OF COOPERATION OF PARTICIPANTS OF THE PEDAGOGICAL PROCESS OF PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION

The article presents the author's view on the quality management of the cooperation of participants in the pedagogical process in a preschool educational organization. The

aim of the work is to describe a model of managing this quality and the formation of a person's self-expression culture in using a model. The variant of meaningful content and diagnostics is presented to determine the high, medium, low quality level of interaction between participants in the pedagogical process in a preschool educational organization on such quality components as the potential for achieving the goal, the process, the result of the cooperation. The developed model by the authors was introduced to the practice of the activity of the Municipal Organization of Preschool Educational Institutions of Novosibirsk «Kindergarten of the combined type № 42».

Analysis of the results showed a positive change in improving the quality management of the interaction of participants in the pedagogical process in a preschool educational organization, if it has an orientation towards the formation of individual's self-expression culture.

Keywords: quality, cooperation, quality management of cooperation of participants in the pedagogical process, pre-school educational organization, self-expression, culture of self-expression, the formation of self-expression culture

Современные дошкольные образовательные организации (ДОО) все в большей степени начинают ориентироваться на создание условий, в которых возможно обеспечение высокого качества их деятельности. Предпринимаются попытки как с теоретической, так и с практической точек зрения разработать, апробировать и осмыслить возможные варианты понимания качества дошкольного образования, его компонентов, критериев и показателей оценки. В этой ситуации, с нашей точки зрения, значимо изучение вопросов, связанных со свойствами, особенностями, характеризующими осуществление взаимодействия участников педагогического процесса в ДОО, то есть анализ проблемы качества взаимодействия участников педагогического процесса. Наша исследовательская работа [11; 12] показывает, что это качество во многом определяется проявлениями культуры самовыражения руководителей, педагогов ДОО, родителей и элементов культуры самовыражения детей – всех участников педагогического процесса.

Цель статьи состоит в описании одного из вариантов понимания качества взаимодействия участников педагогического процесса в ДОО, авторской модели управления им, становления культуры

самовыражения участников педагогического процесса ДОО в ходе реализации этой модели.

Методологической основой исследования выступили теории о качестве образования, его оценке, управлении им (А. А. Авдашкин, Е. Е. Березьянская, Э. М. Коротков, Л. Е. Кузнецова, А. А. Пасс, Н. А. Павлова [2; 3; 6] и др.); подходы к рассмотрению взаимодействия участников педагогического процесса (К. Ю. Белая, Е. О. Линник, П. И. Третьяков [7; 16] и др.); идеи понимания в педагогике самовыражения, культуры самовыражения (К. А. Абульханова-Славская, Э. П. Дадаева, А. С. Косогова, Е. А. Омельченко, С. А. Прохорова [1; 4; 11; 12], И. П. Шкуратова [17] и др.).

Приведем определения понятий, являющихся основными в нашей работе. «Качество – совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности» [3, с. 77]. «Взаимодействие – процесс непосредственного или опосредованного воздействия людей друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь» [5, с. 194]. Как участников педагогического процесса в ДОО мы рассматриваем руководителей, педагогов, детей и их родителей.

На основе теоретического анализа, обобщения, систематизации трудов таких авторов, как А. А. Авдошкин [2], Э. М. Коротков [3], Л. Е. Кузнецова [6], Т. А. Никитина [9] и др. мы сделали вывод, что качество взаимодействия участников педагогического процесса в ДОО является интегральной характеристикой, включающей качество потенциала достижения цели взаимодействия (возможности руководителя ДОО в практической деятельности быть лидером, характеристика межличностных отношений в коллективе педагогов, качественный состав педагогов, взаимоотношения между детьми, качественный состав семей воспитанников), качество процесса взаимодействия (стиль взаимодействия руководства ДОО и коллектива педагогов, модели взаимодействия педагога и детей, стиль общения воспитателей с родителями), качество результата взаимодействия участников педагогического процесса в ДОО (удовлетворенность родителей работой педагогов, количество и качество участия субъектов педагогического процесса в конкурсах, семинарах, конференциях и т. д.).

Под управлением качеством взаимодействия участников педагогического процесса в ДОО мы понимаем воздействие на указанные выше составляющие качества с целью повышения его уровня. Подчеркнем, что отсутствие управления качеством взаимодействия участников педагогического процесса в ДОО может привести к рассогласованности целей, содержания планирования и организации деятельности коллектива, мотивации участников взаимодействия.

Кроме того, значение термина «взаимодействие» предполагает наличие влияния друг на друга тех, кто участвует в этом процессе, в том числе в случае реализации потребности человека в самовыражении, представляющей собой желание и стремление заявить о себе другим людям, выразить свои внутрен-

ние чувства, убеждения и установки. «Вначале потребность в самовыражении имеет неярко выраженные формы, неясную цель (на уровне непонятных, волнующих желаний и т. п.), приобретая (вместе с жизненным опытом) черты все большей определенности» [1, с. 53]. Она считается причиной активности личности во всех сферах жизнедеятельности.

При удовлетворении потребности человека в самовыражении говорить о качестве взаимодействия имеет смысл в том случае, когда самовыражение протекает не абсолютно произвольно с ориентацией только на собственные желания, но и с учетом норм, правил поведения в определенных ситуациях, с принятием во внимание последствий своих поступков, их возможного влияния на других людей, то есть когда проявляется культура самовыражения. Мы определяем культуру самовыражения как изменчивое личностное образование, которое позволяет человеку успешно проявлять себя в разных видах деятельности, функционировать в обществе и характеризуется совокупностью социально значимых ценностных ориентаций, способами получения сведений о себе и окружающем мире, демонстрируемыми с помощью вербального и невербального проявления эмоций, чувств, переживаний, отношений, настроения и т. д., особенностей осуществления и рефлексии собственной активности.

Нами установлено, что становление потребности человека в самовыражении представляет собой процесс непрерывных, циклично и спиралевидно разворачивающихся во времени качественных и/или количественных изменений, происходящих с ценностными ориентациями человека, используемыми им способами самопознания и познания окружающего мира, с осуществлением самораскрытия и самопрезентации, с выражением эмоций, чувств, настроения и т. д., осуществлением рефлексии.



Рис. Модель «Управление качеством взаимодействия участников педагогического процесса в ДОО»

Инновационность модели состоит в том, что ее содержательное наполнение предусматривает управление качеством взаимодействия участников педагогического процесса с ориентацией на содействие становлению их культуры самовыражения. Проведенный анализ многочисленных моделей управления качеством в ДОО показал слабую представленность моделей управления качеством именно взаимодействия и отсутствие в них содержания, связанного с культурой самовыражения.

Информационно-аналитический блок разработанной модели представляет внешнюю и внутреннюю информацию, с которой работает руководитель ДОО и другие участники взаимодействия. Внешняя информация связана с развитием и соответствием ДОО современным требованиям государства и общества. К внутренней информации относятся сведения о конкретном ДОО, участниках педагогического процесса.

Нормативно-правовой блок модели необходим для описания регулирования взаимодействия и деятельности всех участников педагогического процесса на основании действующего законодательства в области образования.

Целевой блок модели включает формулировку цели и конкретных задач, способных привести к ее достижению. Учитывая направленность нашего исследования на содействие становлению культуры самовыражения в организации взаимодействия участников педагогического процесса, мы стремились к тому, чтобы цели каждого участника как соответствовали общей цели взаимодействия, так и отвечали их определенным запросам, потребностям.

Мотивационный блок модели предполагает, что, зная индивидуальные особенности педагогов, уровень профессиональных притязаний каждого, можно создавать условия для их самовыражения, повышения уровня культуры само-

выражения, реализуя тем самым стремление к творческому росту, освоению новых профессиональных умений.

Проектировочный блок модели включает действия, связанные с предвидением возможных последствий решения задач, определенных в целевом блоке.

Организационный блок модели необходим для описания условий, обеспечивающих качество взаимодействия участников педагогического процесса с учетом содействия становлению культуры самовыражения. В рамках авторского подхода к таким условиям мы относим следующие:

- вовлечение в процесс общения, предполагающее взаимный обмен мнениями, взглядами, позициями, интересами, возникновение взаимных дружеских или деловых отношений, обеспечение разнообразия вариантов для самовыражения, демонстрации высокого уровня культуры самовыражения;

- организация и осуществление разнообразных вариантов совместной деятельности участников педагогического процесса в ДОО, где проявится их активность, где они найдут возможность максимально полно выразить себя, представить другим людям свои ценностные предпочтения, продукты творчества, уровень профессионального мастерства и т. д.;

- обеспечение согласованности в действиях участников педагогического процесса, определяющее их успешность с позиций количества, качества, оптимальной координации действий на основе взаимного содействия, требующего демонстрации культуры самовыражения.

Деятельностный блок модели включает два компонента:

- 1) научно-методическое сопровождение, направленное на повышение уровня как общей культуры взаимодействия, так и культуры самовыражения;

- 2) педагогический процесс, в ходе которого важную роль играет содействие

становлению культуры самовыражения участников образовательной деятельности.

Содержание контрольно-диагностического блока модели позволяет накопить данные о результатах взаимодействия субъектов в процессе образовательной деятельности, об уровне их культуры самовыражения и его изменениях.

Апробация разработанной модели проходила с сентября 2017 г. по февраль 2019 г. в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении г. Новосибирска «Детский сад № 42 комбинированного вида» (экспериментальная группа) и муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении г. Новосибирска «Детский сад № 495 комбинированного вида» (контрольная группа). Всего в исследовательской работе участвовали 52 педагога, 420 родителей детей, 233 воспитанника.

Отметим основные характеристики становления культуры самовыражения участников педагогического процесса в ДОО, выявленные нами по итогам проведенного среди представителей администрации, педагогов, родителей детей анкетирования в ходе апробации разработанной модели:

- система ценностных ориентаций руководителя и педагогов ДОО дополнилась значимостью внимания к особенностям самовыражения во взаимодействии друг с другом, руководителем ДОО, детьми и их родителями;

- педагоги и родители стали чаще обращаться к разным аспектам, связанным

с самопознанием, с тем, чтобы осмыслить, по-новому увидеть себя как педагога или родителя. Кроме того, была отмечена интересная, на наш взгляд, тенденция, состоящая в том, чтобы попытаться «примерить роль» родителя конкретного ребенка (для воспитателей) или воспитателя детского сада (для родителей);

- профессиональная деятельность существенно ограничивает варианты самораскрытия и самопрезентации педагогов в отношении детей и особенно родителей. В большей степени самораскрытие педагоги осуществляют при взаимодействии с коллегами. Родители осуществляют самораскрытие и самопрезентацию достаточно уверенно и открыто во взаимоотношениях с педагогами, особенно в вопросах, связанных с их детьми. Говорить о становлении культуры самовыражения детей дошкольного возраста еще рано. В этот период происходит развитие и формирование только некоторых ее элементов;

- рефлексивная деятельность начинается в некоторой степени ориентироваться на то, как протекает взаимодействие, удовлетворителен ли его результат.

Такие изменения характеристик культуры самовыражения постепенно стали находить отражение в уровне качества взаимодействия участников педагогического процесса. Для его определения нами были обоснованы показатели и определен соответствующий диагностический инструментарий каждого компонента качества взаимодействия (табл. 1).

Таблица 1

Компоненты качества взаимодействия участников педагогического процесса, показатели, инструментарий их измерения

Компонент качества взаимодействия участников педагогического процесса	Показатель	Диагностический инструментарий
1	2	3
Качество потенциала достижения цели взаимодействия	Определение возможной руководителя ДОО быть лидером	«Эффективность лидерства» [8]

1	2	3
	Исследование межличностных взаимоотношений в группе педагогов	«Социометрия: исследование межличностных отношений в группе» [14]
	Определение качественного состава педагогов	Анализ личных дел педагогов
	Исследование межличностных взаимоотношений детей дошкольного возраста	Социометрический опросник [13]
	Исследование качественного состава семей воспитанников	Социальный паспорт семей воспитанников ДОО
Качество процесса взаимодействия	Определение стиля руководства трудовым коллективом	«Определение стиля руководства трудовым коллективом» ¹
	Определение модели взаимодействия педагога с детьми	Анкета «Определение модели взаимодействия педагога с детьми» [15]
	Определение стиля общения и воспитания родителей	Опросник «Какой у Вас стиль общения и воспитания» [10]
Качество результата взаимодействия	Определение удовлетворенности родителей работой педагога	Анкета «Удовлетворенность работой педагога»
	Определение количества и качества участия субъектов педагогического процесса в конкурсах, семинарах, конференциях и т. д.	Анализ документов, подтверждающих участие в мероприятиях

На основе содержания табл. 1 мы описали характеристики высокого, среднего и низкого уровней качества взаимодействия участников педагогического процесса для каждого компонента качества взаимодействия (табл. 2).

Таблица 2

Характеристики уровней качества взаимодействия участников педагогического процесса в дошкольной образовательной организации

Уровень качества взаимодействия участников педагогического процесса	Характеристика уровня качества взаимодействия участников педагогического процесса
1	2
Потенциал достижения цели взаимодействия	
Высокий	– 50 % и более педагогов обладают высокоэффективным стилем управления, 50 % и менее педагогов обладают среднеэффективным стилем управления, отсутствует низкоэффективный стиль управления;

¹Захаров В. П., Журавлева А. Л. Методика определения стиля руководства трудовым коллективом [Электронный ресурс]. – URL: <https://psyllist.net/praktikum/00050.htm>. (дата обращения: 19.05.2019).

1	2
	<ul style="list-style-type: none"> – 100 % педагогов имеет специальное педагогическое образование, 70 % и более педагогов имеют квалификационную категорию, 30 % и менее не имеют квалификационной категории; – 100 % педагогов при работе по теме самообразования привлекают ресурс других педагогов и семей воспитанников; – 85–100 % – благополучные семьи, 15 % и менее – неблагополучные семьи; – 85–100% семей участвуют в жизни ДОО или группы
Средний	<ul style="list-style-type: none"> – 40 % и более педагогов обладают высокоэффективным стилем управления, 21–40 % педагогов обладают среднеэффективным стилем управления, 20 % и менее педагогов обладают низкоэффективным стилем управления; – 80–100 % педагогов имеют специальное педагогическое образование, 20 % и менее педагогов не имеют специального педагогического образования, 70–50 % педагогов имеют квалификационную категорию, 30–50 % педагогов не имеют квалификационной категории; – 60–100 % педагогов при работе по теме самообразования привлекают ресурс других педагогов и семей воспитанников; – 60–80 % – благополучные семьи, 40 % и менее – неблагополучные семьи; – 60–80 % семей участвуют в жизни ДОО или группы
Низкий	<ul style="list-style-type: none"> – 20 % и менее педагогов обладают высокоэффективным стилем управления, 21–40 % педагогов – среднеэффективным стилем управления, 40 % и более педагогов – низкоэффективным стилем управления; – менее 80 % педагогов имеют специальное педагогическое образование, 50 % и менее педагогов имеют квалификационные категории; – 60 % и менее педагогов при работе по теме самообразования привлекают ресурсы других педагогов и семей воспитанников; – 60 % и менее – благополучные семьи, 40% и более – неблагополучные семьи; – 60 % и менее семей участвуют в жизни ДОО или группы
Процесс взаимодействия	
Высокий	<ul style="list-style-type: none"> – 85–100 % педагогов считают, что у руководителя демократический стиль управления; – у 80–100 % педагогов выраженная и умеренная ориентированность на личностную модель взаимодействия, у 20 % и менее педагогов выраженная и умеренная ориентированность на дисциплинарную модель взаимодействия; – в 80–100 % семей демократический стиль общения и воспитания, в 20 % и менее либеральный и(или) авторитарный стиль общения и воспитания
Средний	<ul style="list-style-type: none"> – 80–60 % педагогов считают, что у руководителя демократический стиль управления; – у 60–80 % педагогов выраженная и умеренная ориентированность на личностную модель взаимодействия, у 20–40 % педагогов выраженная и умеренная ориентированность на дисциплинарную модель взаимодействия;

1	2
	– в 60–80 % семей демократический стиль общения и воспитания, в 20–40 % либеральный и(или) авторитарный стиль общения и воспитания
Низкий	– 60 % и менее педагогов считают, что у руководителя демократический стиль управления; – у 40 % и менее педагогов выраженная и умеренная ориентированность на личностную модель взаимодействия, у 60 % педагогов и более выраженная и умеренная ориентированность на дисциплинарную модель взаимодействия; – в 60 % и менее семей демократический стиль общения и воспитания, в 40 % и более либеральный и(или) авторитарный стиль общения и воспитания
Результат взаимодействия	
Высокий	– 80–100 % семей удовлетворены работой педагога; – участие педагогов в конкурсах на международном (победители), всероссийском уровнях (победители), участие в конференциях, семинарах на международном, всероссийском, региональном, областном, городском уровнях
Средний	– 60–80 % семей удовлетворены работой педагога; – участие педагогов в конкурсах на международном (лауреаты), всероссийском (лауреаты), региональном (победители), городском (победители) уровнях, участие в конференциях, семинарах регионального, областного, городского уровней
Низкий	– 60 % и менее семей удовлетворены работой педагога; – участие педагогов в конкурсах на региональном (лауреаты), городском (лауреаты), окружном (победители) уровнях, участие в конференциях, семинарах городского, окружного уровней

Результаты экспериментальной работы по внедрению разработанной нами модели управления качеством взаимодействия участников педагогического процесса в ДОО показаны в табл. 3.

Таблица 3

Сравнение уровней качества взаимодействия участников педагогического процесса в ДОО в контрольной (к) и экспериментальной (э) группах до и после проведения экспериментальной работы по внедрению разработанной модели

Компонент качества взаимодействия участников педагогического процесса	Группа	Высокий уровень (%)		Средний уровень (%)		Низкий уровень (%)	
		до экспериментальной работы	после экспериментальной работы	до экспериментальной работы	после экспериментальной работы	до экспериментальной работы	после экспериментальной работы
1	2	3	4	5	6	7	8
Потенциал достижения цели взаимодействия	э	20	42	49	58	31	0
	к	19	20	50	50	31	30

1	2	3	4	5	6	7	8
Процесс взаимодействия	э	25	36	40	44	35	20
	к	20	20	33	35	47	45
Результат взаимодействия	э	20	30	45	40	35	30
	к	22	19	50	48	28	33

Содержание табл. 3 свидетельствуют о том, что до начала внедрения разработанной модели компоненты качества взаимодействия участников педагогического процесса были примерно на одинаковых уровнях в контрольной и экспериментальной группах. После проведения экспериментальной работы в контрольной группе, где не внедрялась модель, некоторые изменения произошли с показателями качества взаимодействия. В частности на 1 % поднялся высокий уровень потенциала достижения цели и на 1 % стало меньше низкого уровня; на 2 % – средний уровень и на столько же стало меньше низкого уровня по компоненту качества – процесс взаимодействия; по результату взаимодействия, наоборот, отмечается некоторое снижение (на 3 %) высокого уровня, на 2 % среднего уровня и повышение на 5 % низкого уровня.

В ДОО, являющейся экспериментальной группой, где была внедрена наша модель, произошли более заметные изменения в показателях уровней компонентов качества взаимодействия участников педагогического процесса. Так, высокий уровень потенциала достижения цели вырос на 12 %, средний – на 9 %, низкого уровня не осталось. Высокий уровень процесса взаимодействия вырос на 11 %, средний – на 15 %, низкий – уменьшился на 15 %. Высокий уровень результата взаимодействия также вырос на 10 %, а средний и низкий уменьшились каждый на 5 %.

Таким образом, произошел рост уровней показателей, что демонстрирует положительный результат от использования в практике управления качеством взаимодействия участников педагогического процесса ДОО разработанной нами модели.

Список литературы

1. Абульханова-Славская К. А., Березина Т. Н. *Время личности и время жизни*. – СПб.: Алетейя, 2001. – 304 с.
2. Авдашкин А. А., Пасс А. А. Подходы к определению понятия «качество образования» // *Научно-методическое обеспечение качества образования*. – 2018. – № 2. – С. 21–27.
3. Коротков Э. М. *Управление качеством образования*. – М.: Академ. проект, 2007. – 320 с.
4. Косонова А. С. Творческое самовыражение как условие профессионального становления будущего педагога // *Профессиональное развитие педагога: материалы II Международной научно-практической конференции*. – Иркутск: Аспринт, 2017. – С. 200–202.
5. Крысько В. Г. *Психология*. – М.: Инфра-М, 2013. – 194 с.
6. Кузнецова Л. Е., Павлова Н. А., Березянская Е. Е. и др. *Технология применения шкал ECERS-R в оценке качества условий реализации основной образовательной программы дошкольного образования* // *Научно-методическое обеспечение качества образования*. – 2018. – № 2. – С. 101–109.
7. Линник Е. О. *Сущностная характеристика понятия «субъект-субъектное взаимодействие»: психолого-педагогический аспект* // *Инновационные образовательные технологии*. – 2013. – № 4. – С. 48–54.

8. Немов Р. С. Психология: в 3 кн. – М.: Владос, 1998. – Кн. 3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. – 632 с.

9. Никитина Т. А. Качество образования в дошкольном образовательном учреждении // Ученые записки: электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2013. – № 2. – С. 20–25.

10. Овчарова Р. В. Психологическое сопровождение родительства. – М.: Ин-т психотерапии, 2003. – 319 с.

11. Омельченко Е. А., Зверкова А. Ю. Разработка здоровьесориентированного проекта как условие становления культуры самовыражения студентов педагогического вуза // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 4. – С. 138.

12. Омельченко Е. А., Дадаева Э. П., Прохорова С. А. Творческое самовыражение и культура самовыражения субъектов педагогического процесса: монография. – Новосибирск: ЦСРНИ, 2015. – 172 с.

13. Панфилова М. А. Игротерапия общения: тесты и коррекционные игры. Практическое пособие для психологов, педагогов и родителей. – М.: ГНОМид, 2001. – 160 с.

14. Сборник психологических тестов. Ч. I: пособие / сост. Е. Е. Миронова. – Минск: ЭНВИЛА, 2005. – 155 с.

15. Тавберидзе В. А., Калугина В. А. Диагностика и критерии оценки деятельности воспитателя ДОО. Организация и управление методической работой. – М.: Школьная Пресса, 2008. – 160 с.

16. Третьяков П. И., Белая К. Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. – М.: Новая школа, 2001. – 304 с.

17. Шкуратова И. П. Самопредъявление личности в общении: монография. – Ростов на/Д: Изд-во ЮФУ, 2009. – 192 с.