

УПРАВЛЕНИЕ

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ
ЖУРНАЛ



ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Тема номера
«ВОПРОСЫ, ВОПРОСЫ, ВОПРОСЫ...»

ФАСИЛИТАЦИЯ РАЗВИТИЯ
СУБЪЕКТОВ В ДОШКОЛЬНОМ
ОБРАЗОВАНИИ

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ВОСПИТАТЕЛЯ ДОУ

КРУЖКОВАЯ РАБОТА В ДОУ

ОРГАНИЗАЦИЯ ПЛАТНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УСЛУГ В МДОУ

ИМИДЖ ДОУ



2007
№ 8

ГОСТЬ НОМЕРА
Валерий Петрович
Кузовлев

УПРАВЛЕНИЕ

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ
ЖУРНАЛ



2007, № 8 (42)

Дошкольным Образовательным Учреждением

Тема номера

«ВОПРОСЫ, ВОПРОСЫ, ВОПРОСЫ...»

СОДЕРЖАНИЕ

Колонка редактора	3
Индекс	4
У нас в гостях В.П. Кузовлев	5

МЕНЕДЖМЕНТ

Основы педагогического менеджмента

<i>Ромашина С.Я., Майер А.А.</i> Фасилитация развития субъектов в дошкольном образовании	8
--	---

Управление образованием

<i>Маркова Н.А., Цыпина Т.Н.</i> Совершенствование профессиональной деятельности руководителей ДОУ	14
--	----

Психология управления

<i>Турчин А.С.</i> Оценка качества деятельности воспитателя ДОУ	20
--	----

Работа с кадрами

<i>Морозова А.Н., Заманова Н.В.</i> Интервью — эффективный метод при подборе персонала	24
<i>Калинина Т.В.</i> Готовность специалистов дошкольного образования к работе в новом информационно-технологическом пространстве	34

Планирование

<i>Кучергина О.В.</i> Планирование методической работы в ДОУ	37
<i>Крайнова Л.В.</i> Кружковая работа в ДОУ	48

ФИНАНСЫ И ПРАВО

Хозяйственная деятельность

<i>Синева Н.Ю.</i> Организация платных дополнительных образовательных услуг в МДОУ	60
--	----



<i>Осотова Н.С.</i>	
Имидж ДОУ	63

Делопроизводство

<i>Смирнова Н.А.</i>	
О компенсации части родительской платы за содержание ребенка в ДОУ	67

Юридические странички

<i>Волобуева Л.М.</i>	
Спрашивают — отвечаем	74

ПЕДАГОГИКА ДОУ

Организация педагогического процесса

<i>Безрукова Е.В., Иванова А.А.</i>	
Педагогическое сопровождение детей, имеющих ярко выраженные способности	78

Методическая работа

<i>Аншукова Е.Ю.</i>	
Методическая служба в ДОУ	91
<i>Козлова М.Н.</i>	
Формирование позиции сотрудничества педагогов с детьми и их родителями	97
<i>Козина О.Н.</i>	
Проектно-исследовательская деятельность педагогов	102

Копилка методиста

<i>Зябкина В.В.</i>	
Методика организации детского чтения	105

ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА

Странички истории

<i>Авилова Е.А.</i>	
Влияние педологии на становление и развитие дошкольного воспитания в 20—30-е гг.	110

Искусство общения

<i>Трайнев В.А.</i>	
Деловое общение как важнейшая составляющая психологии менеджмента. Понятия, виды, формы и стадии общения	115

Указатель статей за 2007 г.	118
---	------------

Книжная полка	123
----------------------------	------------

Наши партнеры (г. Красноярск)	126
--	------------

Как подписаться	127
------------------------------	------------

Анонс	128
--------------------	------------



Уважаемые коллеги!

Усложнение структуры дошкольных учреждений, проводимой в них воспитательно-образовательной деятельности ведет к необходимости качественного изменения методической работы. Е.Ю. Аншукова в своей статье представила механизм создания методической службы в ДОУ как специфической организационно-педагогической структуры.

Необходимость фасилитации развития субъектов в дошкольном образовании раскрывают и обосновывают в своей статье С.Я. Ромашина и А.А. Майер.

Специалист управления образования Ефремовского района Н.А. Маркова и заведующий МДОУ д/с № 7 г. Ефремова Т.Н. Цыпина рассказывают о методическом объединении для заведующих, созданном с целью повышения их компетентности в области делопроизводства по составлению приказов по основной деятельности.

Психологические особенности и специфику оценки качества деятельности воспитателя ДОУ раскрывает А.С. Турчин. Вопросы создания имиджа ДОУ, его внешний и внутренний облик все больше занимают заведующих. О решении этих вопросов рассказывает Н.С. Осотова в статье «Имидж ДОУ». Повысить престиж детского сада, привлечь квалифицированные кадры, поощрить эффективных педагогов, укрепить материальную базу ДОУ — все это возможно при организации платных дополнительных образовательных услуг в детском саду. Н.Ю. Синева делится опытом освоения этой нелегкой деятельности.

Начальник городского управления образования Н.А. Смирнова разработала нормативные документы, позволяющие установить порядок обращения за компенсацией части родительской платы, а также порядок ее выплаты в г. Дубне Московской области.

Педагогическое сопровождение детей, имеющих ярко выраженные способности, осуществляется в МДОУ ЦРР № 14 г. Бугульмы Республики Татарстан. Е.В. Безрукова, А.А. Иванова представляют опыт реализации данного проекта, подчеркивая важность и необходимость такой работы.

Мы надеемся, что статьи, представленные в номере, будут для вас одновременно и источником знаний, и стимулом для реализации интересных идей и планов.

Не забудьте оформить подписку на 2008 год!

Ждем ваших статей, вопросов, пожеланий и предложений.

Поздравляем с Новым годом! Желаем исполнения всего задуманного, здоровья, счастья!

С уважением, редакция



ИНДЕКС

УЧРЕЖДЕНИЯ И ЛЮДИ, УПОМИНАЕМЫЕ В НОМЕРЕ

Указаны страницы, на которых начинаются статьи с упоминанием названия (фамилии)

Городское управление дошколь- ного образования, г. Дубна	67	МАИ ИТП	115
ГОУ д/с № 2536, Москва	24	МДОУ д/с № 316, г. Нижний Новгород	60
ГОУ д/с № 2527, Москва	105	МДОУ д/с № 32, г. Мончегорск, Мурманская обл.	91
ЕГУ им. И.А. Бунина, г. Елец	5	МДОУ д/с № 7, г. Ефремово, Тульская обл.	14
Кафедра дошкольного образования БГПУ, г. Барнаул	8	МДОУ д/с № 1, г. Сызрань, Самарская обл.	48
Кафедра дошкольной педа- гогики МПГУ, Москва	37, 74, 110	МДОУ д/с «Руслан», г. Новый Уренгой, ЯНАО	97
Кафедра педагогики и методики дошкольного образования МИОО, Москва	24	МДОУ ЦРР — д/с № 36, г. Саянск, Иркутская обл.	37
Кафедра психологии, социолого-психологический факультет ИвГУ, г. Иваново	20	МДОУ ЦРР — д/с № 14, г. Бугульма, Республика Татарстан	78
Кафедра раннего изучения английского языка МГПУ, Москва	8	МДОУ ЦРР — д/с № 30, г. Дубна, Московская обл.	63
Комитет по образованию муниципального образования, г. Ефремово, Тульская обл.	14	МДОУ ЦРР — д/с № 97, г. Братск, Иркутская обл.	102

Авилова Елена Анатольевна	110	Кузовлев Валерий Петрович	5
Аншукова Елена Юрьевна	91	Кучергина Ольга Викторовна	37
Безрукова Елена Владимировна	78	Майер Алексей Александрович	8
Волобуева Людмила Михайловна	74	Маркова Нина Александровна	14
Заманова Надежда Викторовна	24	Морозова Анжела Николаевна	24
Зябкина Виктория Викторовна	105	Осотова Нина Семеновна	63
Иванова Алевтина Александровна	78	Ромашина Светлана Яковлевна	8
Калинина Татьяна Валерьевна	34	Синева Наталья Юрьевна	60
Козина Ольга Николаевна	102	Смирнова Надежда Анатольевна	67
Козлова Марина Николаевна	97	Трайнев Владимир Алексеевич	115
Крайнова Лариса Вячеславовна	48	Турчин Анатолий Степанович	20
		Цыпина Татьяна Николаевна	14



У НАС В ГОСТЯХ

Гость номера — ректор Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина, доктор педагогических наук, профессор, Отличник народного просвещения, заслуженный работник высшей школы, академик Академии информатизации образования, Международной академии наук педагогического образования, член-корреспондент Международной славянской академии и Петровской академии наук и искусств, член клуба ректоров Европы, председатель комитета по науке, образованию, делам семьи, спорта, молодежи Липецкого областного Совета депутатов

КУЗОВЛЕВ ВАЛЕРИЙ ПЕТРОВИЧ

Расскажите, как осуществляется подготовка дошкольных кадров в вашем университете.

В университете одним из старейших является факультет педагогики и психологии (дошкольной), который за 28 лет существования подготовил более 4 тысяч специалистов для дошкольного образования города, области, страны в целом. Выпускники факультета, наряду с основной специальностью — педагогика и психология (дошкольная), овладевают рядом дополнительных, позволяющих работать в ДОУ в качестве логопедов, психологов, преподавателей иностранного языка.

Преподавание на факультете педагогики и психологии ведется рядом кафедр, основная из которых — кафедра дошкольной и коррекционной педаго-

гики. Ее кадровый состав включает четырех докторов и 14 кандидатов наук, в основном представителей Санкт-Петербургской, Московской и Елецкой научных школ. Специалисты с ученой степенью составляют 57,3%. Важно стимулировать у преподавателей постоянный творческий поиск, проявление педагогической индивидуальности, рефлексии, стремление к самообразованию, профессиональной компетентности, личностному самоусовершенствованию.

Вы являетесь председателем диссертационного совета по специальности 13.00.07. (теория и методика дошкольного образования), в котором защищаются как кандидатские, так и докторские диссертации. Расскажите о тематике последних ис-



следований, представленных в совет.

За период с 2000 г. в совете были защищены диссертации со следующей тематикой: «Формирование синтаксического строя речи у дошкольников малокомплектного детского сада» (Л.К. Фоменко), «Педагогические условия формирования интеллектуальных умений у одаренных детей старшего дошкольного возраста» (О.Н. Бакаева), «Гуманистическое воспитание старших дошкольников на занятиях в ДОУ» (С.Ю. Кртоузова), «Организационно-педагогические условия повышения эффективности муниципальной системы дошкольного образования (на примере г. Липецка)» (Н.В. Федина), «Развитие эмоциональной устойчивости у детей старшего дошкольного возраста средствами физической культуры» (С.Н. Гамова).

Под моим научным руководством выполнены и успешно защищены кандидатская диссертация А.Н. Прониной «Педагогическая диагностика как средство построения образовательного процесса (на примере разновозрастной группы детского сада)» и докторская диссертация И.В. Сушковой «Формирование начал нравственного сознания у детей 6—7-го года жизни в дошкольных образовательных учреждениях».

В вашем университете ведется научная работа по изучению

различных проблем дошкольного образования. Расскажите об этих исследованиях.

Научная работа в ЕГУ им. И.А. Бунина, проводимая при поддержке РГНФ, включает следующие исследования: «Проблемы и перспективы развития малокомплектных детских садов и разновозрастных групп в Липецкой области», «Исследование проблем социализации — индивидуализации личности детей старшего дошкольного возраста и поиски путей их разрешения в государственных сиротских учреждениях Липецкой области». Под моим научным руководством реализовывались и реализуются проекты «Разработка обновленного перечня видов дошкольных образовательных учреждений и системы критериев для оценки деятельности и государственной аккредитации дошкольных образовательных учреждений разных видов», «Разработка и апробация вариативной комплексной программы развития, воспитания и обучения детей 5—7 лет, для которых русский язык не является родным».

Каким образом распространяются результаты исследовательской работы? Как осуществляется связь с практиками дошкольного образования?

В университете регулярно проводятся научные конференции различного статуса, в том



числе посвященные проблемам развития ребенка-дошкольника и дошкольного образования. В октябре 2007 г. на факультете педагогики и психологии (дошкольной) при поддержке РГНФ прошла международная научно-практическая конференция «Развитие речи и обучение родному языку детей дошкольного возраста: теория, методика, региональная практика».

Связь науки с практикой наиболее ярко прослеживается в научном руководстве преподавателями факультета работой различных экспериментальных площадок. Силами преподавателей кафедры педагогики и психологии (дошкольной) в последние годы в гг. Ельце, Липецке и Липецкой области осуществляется

научное руководство, научно-методическое консультирование на экспериментальных площадках, работающих по исследовательским темам: «Индивидуальный и индивидуально-дифференцированный подход к дошкольникам в процессе здоровьесбережения», «Оптимизация форм и методов речевого развития детей в условиях дошкольного образовательного учреждения», «Педагогические условия развития словесно-художественного творчества дошкольников в процессе формирования связной речи», «Психолого-педагогические условия организации коррекционно-образовательного процесса в ДОУ (на примере малого города)» и др.

Беседовала О.В. Никифорова

Издательство «ТЦ СФЕРА» предлагает книгу серии «Приложение к журналу "Управление ДОУ"»

ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ СИСТЕМА ДОУ

Авторы — Волкова В.А., Соколова Н.Б.

Обложка, 128 с. Формат 60х90/16



В пособии представлен опыт разработки и успешной реализации воспитательной системы, рассматриваются концептуальные идеи воспитания в детском саду, а также вопросы, связанные с реализацией программы «Истоки». В книге представлены тематические и учебные планы ДОУ, разработки по основам безопасности жизнедеятельности детей, а также совместной работы дошкольного учреждения и средней школы в области преемственности воспитательно-образовательного процесса. Подробно прорабатываются вопросы социального партнерства ДОУ и семьи, программного обеспечения художественного творчества и познавательного развития детей дошкольного возраста.

Эту и другие книги можно заказать по почте наложенным платежом. Пришлите заявку **по адресу:** 129626, Москва, а/я 40, **по E-mail:** sfera@cnt.ru, **по тел.:** (495) 656-75-05, 656-72-05

или заказать в **Интернет-магазине:** www.tc-sfera.ru

Не забудьте разбавить свой **индекс** и **обратный адрес**.



ФАСИЛИТАЦИЯ РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТОВ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ



МЕНЕДЖМЕНТ

Ромашина С.Я., д-р пед. наук, профессор,
зав. кафедрой раннего изучения английского языка,
МГПУ, Москва;

Майер А.А., канд. пед. наук, доцент кафедры
дошкольного образования БГПУ, г. Барнаул
Алтайского края

Фасилитация как феномен в образовании стала формироваться с середины прошлого века под воздействием гуманистической психологии (К. Роджерс, А. Маслоу и др.) в связи с конституированием новой образовательной парадигмы, определяющей смену позиций и ролей педагога и воспитанника в системе «культура — учитель — ученик». Здесь педагог выполняет функцию фасилитатора, человека поддерживающего и стимулирующего (В.Е. Ключко). Идеи лично-отношенческого обучения, педагогики поддержки и сотрудничества, личностно-деятельностного подхода в образовании сконцентрированы на особой роли педагога и особом месте ребенка в образовательном процессе.

О феномене фасилитации, не определяя его терминологически, писали в разное время А. Адлер, Э. Бернс, М. Бубер, Л.С. Выготский, А. Маслоу, В.С. Соловьев, В. Франкл, Э. Фромм, К. Ясперс и др.

Наше понимание термина «фасилитация» (от англ. *facilitate* — облегчать, содействовать, способствовать, продвигать, оказывать помощь) обусловлено обращением к трудам К. Роджерса, в которых данное понятие впервые вводится и обосновывается.

В широком (социальном) смысле фасилитация предполагает стимулирующее влияние одних людей на поведение, деятельность и общение других. В присутствии фасилитатора человеку легче действовать активно, раскованно и эффективно. Очевидно, что эффект фасилитации возникает при положительном отношении людей друг к другу. Такие отношения складываются между друзьями, любящими родителями и детьми, квалифицированными педагогами и наиболее способными учениками и т.д. Фасилитация в данном аспекте рассматривается как необходимое условие всех процессов





обучения и воспитания, поскольку основной формой развития выступает взаимодействие, в котором центральным компонентом является установление особых отношений субъектов образования при передаче и освоении знаний о культуре.

Появление таких понятий, как «фасилитатор», «фасилитация», «фасилитировать», тесно связано с исследовательской деятельностью К. Роджерса и определением им путей фасилитации в разных формах межличностного общения учащихся и учителей. Фасилитировать — значит облегчить групповой процесс, поэтому основная задача фасилитатора — стимулирование и инициирование осмысленного учения [1].

Фасилитация в терминологии С.А. Смирнова и других авторов — «изменение эффективности деятельности ученика при контакте с учителем или другими учениками» [2, с. 78]. Педагогическая фасилитация — усиление продуктивности образования (обучения, воспитания) и развитие субъектов педагогического процесса за счет особого стиля межличностного взаимодействия и качеств личности педагога.

Согласно подходу К. Роджерса, основными установками педагога-фасилитатора становятся:

- «открытость» педагога собственным мыслям, чувствам, переживаниям, а также способность открыто выражать и транслировать собственные мысли и переживания в межличностном общении с учащимися;
- «принятие» и «доверие», выражающие внутреннюю уверенность педагога в возможностях и спо-

собностях каждого учащегося; во многом эта установка совпадает с тем, что называют «педагогическим оптимизмом», «опорой на положительные качества воспитанника»;

- «эмпатическое понимание», выражающееся в видении педагогом поведения учащегося, оценке его реакций, действий, поступков с точки зрения самого учащегося; оно позволяет педагогу «постоять в чужих туфлях», посмотреть на все вокруг и на себя глазами детей [3].

Фасилитация рассматривается также как процесс и профессиональное новообразование личности педагога, интегрирующее индивидуально-психологические особенности когнитивной, эмоциональной и поведенческих сфер и включающее аттрактивность, толерантность и асертивность, которые взаимообусловлены развитием всех подструктур личности [4].

Аттрактивность — стремление человека к позитивному отношению к нему со стороны других людей, которое основывается на собственном положительном чувстве к этим людям (в центре эмпатия — свойство личности педагога, обеспечивающее не только рациональное осмысление переживаний другого, сопереживание и сочувствие, но и действенную помощь, поддержку в ситуациях, воспринимаемых обучаемыми как трудные или даже безвыходные).

Толерантность — умение без раздражения и выраженной враждебности относиться к мнениям, взглядам, привычкам других людей, быть терпимым. Она проявляется и в признании незавершенности



формирования личности, авансировании ее значимости.

Ассертивность — комплексное чувство уверенности в себе, своих силах. Уверенность проявляется как стабильное позитивное отношение к собственным навыкам и способностям.

В основу понимания структуры и содержания фасилитации может быть положен основной принцип

гуманистической психологии и терапии: «понять — простить — принять». Можно связать основные пути его реализации с объектами воздействия педагога: «дети (они) — общность педагога и детей (мы) — сам педагог (я)» и соответствующими подструктурами его личности: направленность, компетентность, профессионально важные (ПВК), значимые (ПЗ) и личностные качества (ЛК).

Структура фасилитации педагога

Предмет Объект	Понять	Простить	Принять	Структура личности
Они	Активное эмпатическое слушание	Доверие	Конгруэнтность	Направленность
Мы	Понимание	Толерантность	Безоценочное принятие	Компетентность
Я	Открытость	Безусловное позитивное отношение	Рефлексия	ПВК, ПЗ и ЛК (новообразования)

Из представленной структуры очевидна связь фасилитации с социально-психологическими качествами личности, которые способствуют межличностному и ролевому взаимодействию с воспитанниками, помогают ребенку в определении и совершенствовании его отношения к себе, другим людям, окружающему миру.

Интересны данные, полученные А.Б. Орловым при анализе работы учителей. Число учителей-фасилитаторов не превышает 10% от общего числа учителей, а уровень фасилитаторских способностей не зависит от стажа работы, пола, расовой и национальной принадлежности. По мнению исследователя, фасилитация учения требует высокого

уровня психического и психофизиологического функционирования учителя. Это совпадает с данными К. Роджерса и А. Маслоу о лицах, способных к спонтанному и свободному саморазвитию, самоактуализации и самореализации.

Продуктивным подходом к конкретизации фасилитации в образовании выступает структурно-функциональный, определяющий воздействие педагога на ребенка в совокупности речевых действий, разнообразных по функциям и содержанию [5].

Выделена особая роль педагога-фасилитатора — субъекта дидактического коммуникативного воздействия, обеспечивающего условия для осмысленного учения и приня-



тия ребенка как самоценности. Интересен и значим факт яркой выраженности фасилитации на ранних этапах развития ребенка — особенно в дошкольном возрасте. *Фасилитативная функция* заключается в осмысленном учении, направлена на согласование действий с детьми, предупреждение ошибок, оказание помощи, обеспечение психологического настроения, стимулирование желания учиться и предоставление выбора и свободы действий в решении учебных задач. Основной эффект фасилитации — создание ситуации безопасности и комфорта, доверия и открытости, успеха и достижений. Функция фасилитации в речевом воздействии выражает модальность, направленность педагога на сотрудничество, помощь и является условием, средством, формой и, наконец, результатом оптимального взаимодействия педагога и ребенка.

К факторам, формирующим готовность педагога фасилитировать развитие ребенка, можно отнести следующие:

- субъектный и рефлексивный опыт (О.С. Газман, И.С. Якиманская);
- ценностный (Е.В. Бондаревская);
- привычной активизации (К.Д. Ушинский);
- операциональный (С.Т. Шацкий);
- сотрудничества (А.В. Мудрик и др.).

Феномен фасилитации возникает только в том случае, если педагог является авторитетным, референтным, признанным, имеет большой опыт взаимодействия и складывающийся тип отношений с детьми.

Действия, характерные для педагога-фасилитатора, выделены в исследованиях О.В. Козиной:

- умение заинтересовать при объяснении и подаче учебного материала с целью эффективного принятия и усвоения детьми (умение *мотивировать*);
- слышать и понимать ребенка, чувствовать его настроение, испытываемые трудности (умение *проявлять толерантность, эмпатию*);
- поощрять, создавать ситуацию «лестницы успеха», обеспечивать чувство полноценности, стремление к преодолению трудностей в педагогическом процессе и в жизни (умение *фасилитировать*).

Имеет значение и смена ролей педагога при взаимодействии с детьми: ролевой репертуар расширяется. С учетом типа педагогического воздействия он может быть представлен следующим образом: искатель и поставщик информации, инициатор, синтезатор (интегрирующий, объединяющий); организатор, разъяснитель, секретарь, энергизатор (мобилизующий, мотивирующий); саммэрайзер (подводящий итоги, иницирующий рефлекссию); фасилитатор, рефлектор (отражающий, стимулирующий самонаблюдение и самоанализ); наблюдатель, гармонизатор (устанавливающий баланс в отношениях ребенка с окружающим) и др. [6].

Полноценная реализация ролевого репертуара позволяет достигать высоких эффектов фасилитации, которые выражаются в особых кумулятивных (накопительных) благодаря взаимодействию достижениях.



1. Высокая эффективность и плотность взаимодействия, поскольку общение выступает как цель, мотив и средство познания.

2. Формирование направленности на успех (ситуация комфорта, безопасности, успеха).

3. Формирование новообразований (собственно показателей фасилитации).

4. Установка на самостоятельность и проявление творческой активности.

Конкретизация представленных позиций позволяет операционализировать понятие «фасилитации» для его измерения в реальном образовательном процессе при взаимодействии педагога дошкольного образования с детьми.

Ниже представлена диагностическая карта фасилитации педагога в реальном процессе взаимодействия с детьми. Основными показателями фасилитации выбраны ключевые

моменты взаимодействия — выбор цели, конструирование содержания и выбор технологий его реализации, особенности поведения педагога и его отношения к детям, особенности оценки и коррекции процесса и результатов взаимодействия. В качестве критериев выраженности показателей взяты структурные компоненты фасилитации, обеспечивающие понимание и принятие ребенка, свободу выбора и действий, веру в его потенциал и способности.

Фиксация наличия или отсутствия выделенных критериев (графа «оценка») позволяет судить о выраженности конкретных показателей и сформированности фасилитации в целом.

Диагностические данные могут быть полезны в индивидуальном планировании саморазвития педагога и в управлении профессиональным становлением субъектов дошкольного образования.

Диагностическая карта фасилитации педагога дошкольного образования

Показатели	Критерии	Оценка (1 или 0 баллов)
1	2	3
Постановка цели и задач	Формулировка интересующих детей и значимых для них цели и задач. Привлечение детей к постановке цели и задач	
Конструирование содержания	Содержание открытое, подлежащее коррекции с учетом интересов и возможностей детей. Опирается на актуальные, сиюминутные потребности детей	
Выбор технологий	Технологии, обеспечивающие самораскрытие детей. Создают ситуацию безопасности и комфорта, успеха каждому ребенку	
Поведение педагога	Конгруэнтное (проявляет себя таким, каков он есть, выражает себя свободно). Создает доверительную атмосферу, позволяет ребенку самораскрыться	



Окончание табл.

1	2	3
Приоритет воздействий	Ориентация на групповую и индивидуальную работу. Ориентация на воздействия детей (открыт к взаимодействию)	
Отношение к детям	Безусловно положительное отношение. Принимает ребенка таким, каким тот является	
Особенности понимания детей	Активное эмпатическое слушание и понимание. Изменение отношения по ситуации	
Особенности оценки	Безоценочное отношение к личности. Оценка создает перспективу развития	
Особенности коррекции	Создает условия для самокоррекции ребенка. Демонстрирует самокритичность и рефлексию	
Результат работы	Способствует осмыслению каждым достигнутых результатов. Осмысляет достигнутый личный результат	
Сумма		

Сумма баллов по выделенным 10 показателям и 20 критериям интерпретируется следующим образом:

0—10 (псевдофасилитация) — низкий уровень, фасилитация как непланируемый, неуправляемый эффект взаимодействия, обеспеченный косвенными, случайными факторами;

11—15 (ситуативная фасилитация) — средний уровень, фрагментарное и недифференцированное воздействие, обеспечивающее общую фасилитацию, не влияющую кардинально на получаемые результаты;

16—20 (системная фасилитация) — высокий уровень, фасилитация как системное образование и систематически реализуемый в профессиональной деятельности педагога компонент, обеспечивающая сверхэффекты образования и педагога, и ребенка, и сообщества взаимодействующих субъектов.

Литература

1. Орлов А.Б. Психология личности и сущности человека: парадигмы, проекции, практики. М., 1995.

2. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии: Учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений / С.А. Смирнов и др.; Под ред. С.А. Смирнова. М., 1998.

3. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М., 1994.

4. Шахматова О.Н. Психологические особенности педагогической фасилитации // Ежегодник Российского психологического общества: Мат. III Всероссийского съезда психологов. СПб., 2003. Т. 8.

5. Ромашина С.Я. Дидактические основы формирования культуры коммуникативного воздействия педагога: Учеб. пособие. Барнаул, 2002.

6. Sisk D., Shallcross D. Leadership: Making Things Happen. N.Y., 1986.



СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДООУ

Маркова Н.А., специалист муниципального комитета

по образованию Ефремовского р-на;

Цыпина Т.Н., заведующий МДОУ д/с № 7,

г. Ефремово Тульской обл.

Говорить о реальном развитии любого конкретного детского сада можно при профессиональном его управлении. Успешное функционирование и практическое управление работой дошкольного учреждения неразрывно связано с составлением организационно-распорядительных, кадровых, финансово-хозяйственных, методических и других документов. Поэтому один из важнейших аспектов деятельности современного руководителя — рациональная организация документационного обеспечения управленческой деятельности. Для этого необходимы:

- единый порядок организации и ведения делопроизводства в каждой службе;
- разработка нормативно-методических документов по делопроизводству;
- ведение справочно-информационной работы по документам;
- внедрение новых информационных технологий в работе с документами.

Понимая важность противоречий, возникающих между высокими требованиями к квалификации руководителей и их реальной подготовкой, комитет по образованию уделяет особое внимание совершенствованию профессиональной компетентности руководителя на уровне муниципальных образований. С этой целью организовано методическое объединение для руководителей МДОУ г. Ефремова и Ефремовского района.

В учебный план руководителей в первую очередь вошли вопросы по основам ведения делопроизводства.

Выполнение плана можно увидеть на примере заседаний, на которых руководители смогли ознакомиться с особенностями и правилами подготовки к оформлению организационно-распорядительных документов согласно действующим нормативам и Инструкции по ведению делопроизводства, утвержденной на методическом объединении в 2005/06 уч. г.

**План работы методического объединения
руководителей МДОУ на 2006/07 уч. г.**

Темы	Формы работы, ответственные	Прогнозируемый результат	Рабочая корректи- ровка
1	2	3	4
<i>Делопроизводство</i>			
1. Ведение и оформление «Книги приказов» и «Журнала регистрации приказов»	1.1. Обмен опытом. Заведующие МДОУ	1.1. Внедрение в ДОУ новых форм «Книги приказов». 1.2. Внедрение компьютерных технологий в оформлении документов. 1.3. Создание баз данных в ДОУ	
2. Циклограммы различных видов приказов за календарный 2006 г. 2.1. Приказы по основной деятельности	2.1. Обмен опытом Заведующий МДОУ д/с № 7 комбинированного вида	2.1. Совершенствование работы руководителя в издании приказов	
3. Контроль за исполнением документов	3.1. Теория, лекционные сообщения. Руководитель МО	3.1. Апробирование использования контрольных карт. 3.2. Поиск новых технологий контроля за исполнением документов	
4. Служебные письма	4.1. Теория, лекционные сообщения. Заведующий МДОУ д/с № 7 комбинированного вида. 4.2. Тренинг. Руководитель МО	4.1. Совершенствование языка служебных документов. 4.2. Практическое апробирование при составлении и оформлении	
5. Распоряжения	5.1. Теория, лекционные сообщения. Заведующий МДОУ д/с № 7 комбинированного вида.	5.1. Документационное оформление оперативных вопросов управления.	



Продолжение табл.

1	2	3	4
	5.2. Тренинг. Заведующий МДОУ д/с № 7 комбинированного вида	5.2. Практическое апробирование при составлении и оформлении	
Нормативные документы			
1. Изменения в законодательстве	1.1. Сообщения. Соответствующие специалисты. 1.2. Тиражирование. Комитет по образованию	1.1. Изучение законодательства. 1.2. Оказание помощи в создании нормативно-правовой базы в ДОУ	
2. Национальный проект «Образование». 2.1. Основные направления. 2.2. Формирование современной системы дошкольного образования. Из доклада Государственного Совета РФ от 24.03.2006 г. «О развитии образования в Российской Федерации»	2.1. Теория, лекционное сообщение. Специалист комитета образования	2.1. Совершенствование управления ДОУ	
Управление			
1. Организация работы МО	1.1. Разработка анкет, анкетирование, анализ результатов анкетирования. Руководитель МО	1.1. Планирование работы МО. 1.2. Отслеживание результатов работы МО, выявление положительного опыта и возникающих проблем в ДОУ. 1.3. Оказание помощи в поиске решений возникающих проблем	



Окончание табл.

1	2	3	4
Кадры			
1. Инструкции. Основные виды. Правила составления.	1.1. Теория, лекционные сообщения. Соответствующие специалисты.	1.1. Совершенствование содержания и оформления	
2. Должностная инструкция	2.1. Обмен опытом. Заведующие МДОУ. 2.2. Разработка примерных должностных инструкций. Представление и тиражирование. Рабочая группа	2.1. Выявление положительного опыта. 2.2. Апробирование	
Дети			
1. Правила оформления ребенка в детский сад. Договор с родителями. Личное дело ребенка	1.1. Теория, лекционные сообщения. Руководитель МО. 1.2. Обмен опытом. Заведующие ДОУ	1.1. Совершенствование содержания и оформления. 1.2. Выявление положительного опыта	

Заседание 1. Организация делопроизводства в МДОУ

1. Основные требования к оформлению организационно-распорядительных документов в соответствии с ГОСТ Р 6.30 — 2003.

Преподаватель по документационному обеспечению управленческой деятельности ГОУ «Ефремовский медицинский колледж» Т.М. Белякина.

2. О составлении инструкции по ведению делопроизводства.

Заведующий МДОУ д/с № 7 комбинированного вида Т.Н. Цыпина.

3. Организация работы ГУ «Центр занятости населения г. Ефремова» с работодателями.

Ведущий инспектор, консультант ГОУ «ЦЗН г. Ефремова» О.А. Соловьева.

4. О некоторых психологических аспектах эффективного планирования управленческой деятельности.

Ведущий инспектор, консультант ГОУ «ЦЗН г. Ефремова» О.А. Соловьева.

5. Анкетирование руководителей МДОУ (приложение).

Заседание 2. Делопроизводство. Приказы по основной деятельности

1. Об анализе результатов анкетирования руководителей МДОУ



г. Ефремова и Ефремовского района.

Специалист комитета по образованию администрации муниципального образования Ефремовского района Н.А. Маркова.

2. Об опыте работы по организации документационного обеспечения деятельности МДОУ д/с № 7 комбинированного вида в соответствии с разработанной Инструкцией по ведению делопроизводства.

2.1. Нормативно-методическая основа делопроизводства.

2.2. Основные принципы работы с документами. Документооборот.

2.3. Юридическое значение документа.

2.4. Бланки документов.

2.5. Организационно-распорядительные документы.

2.6. Приказ.

2.7. Приказ по основной деятельности.

Заведующий Т.Н. Цыпина.

3. Из опыта работы руководителей МДОУ г. Ефремова с приказами по основной деятельности. Заведующие МДОУ.

3.1. Приказы по основной деятельности МДОУ № 13.

3.2. Приказы по основной деятельности МДОУ № 18.

3.3. Приказы по основной деятельности МДОУ № 6.

3.4. Приказы по основной деятельности МДОУ № 19.

3.5. Приказы по основной деятельности МДОУ № 14.

3.6. Приказы по основной деятельности МДОУ № 20.

4. О психологической организации труда руководителей.

4.1. Прием на работу.

4.2. Наш помощник телефон.

4.3. Затруднения в общении. Конфликт: инициаторы и ответчики. А есть ли выход из конфликта?

4.4. Тест: «Проверьте, какой Вы руководитель».

4.5. Советы на каждый день.

Педагог-психолог ППМС — Центр «Доверие» Е.С. Труфанова.

5. О новых изменениях в трудовом законодательстве РФ.

Специалист комитета по образованию администрации муниципального образования Ефремовского района А.С. Андреева.

6. Создание творческой группы для разработки образцов документов.

После проведенной работы методического объединения проводилась проверка действующих локальных актов в МДОУ, которая выявила улучшение работы функционирующей системы управления, отвечающей современным требованиям к рациональной организации документационного обеспечения.

Так в МДОУ д/с № 7 комбинированного вида была принята Инструкция о делегировании полномочий и назначении ответственных, пересмотрены и разработаны приказы по основной деятельности. В условиях правильно организованного документационного обеспечения работы ДОУ заведующий направляет коллектив на непрерывное развитие и преодоление устаревших стереотипов, а службы дошкольного учреждения быстро ориентируются и принимают решения управленческого характера, повышается контроль за качеством образования.



АНКЕТА
для руководителей МДОУ
г. Ефремова и Ефремовского района
«Документационное обеспечение деятельности МДОУ»

Организаторы методического объединения для МДОУ г. Ефремова и Ефремовского района предлагают всем руководителям вступить в диалог и ответить на вопросы, поделиться положительным опытом своего учреждения, высказать пожелания по решению тех проблем, которые вызывают наибольшие затруднения.

Анализ предложений и замечаний поможет строить занятия методического объединения более интересно и приблизить рассматриваемые вопросы к реальным условиям ведения делопроизводства.

1. Разработали ли Вы инструкцию по делопроизводству?

- а) Нет, считаю пустой тратой времени.
- б) Нет, не было времени.
- в) Была попытка, но необходима помощь.
- г) Разработана, использую в работе.
- д) Разработана, использую в работе, могу поделиться опытом.
- е) Другие дополнения.

2. Пересмотрели ли Вы номенклатуру дел МДОУ?

- а) Нет, устраивает та, которая есть.
- б) Да, но ничего не меняли.
- в) Внесли изменения.
- г) Да, внесли изменения, могу поделиться опытом.
- д) Другие дополнения.

3. Можете ли поделиться опытом в составлении (ОРД) приказов?

- а) Об утверждении инструкции по делопроизводству.
- б) О введении в действие инструкции по делопроизводству.
- в) Об утверждении номенклатуры дел.

4. Испытываете ли Вы необходимость в конкретных образцах оформления документов?

- а) Приказа.
- б) Положения.
- в) Правил.
- г) Инструкции.
- д) Протокола.
- е) Служебных писем.
- ж) Могу поделиться опытом.
- з) Другие дополнения.

5. Во время подготовки документа, в каком процессе у Вас возникает больше затруднений?

- а) При работе над содержательной частью (составление текста).
- б) При оформлении документа (придание ему юридической силы).

7. Используете ли Вы в работе?

- а) Циклограмму приказов.
- б) Алгоритм работы руководителя.
- в) Могу поделиться опытом.
- г) Другие дополнения.

8. Какие нормативные документы можете предложить на данную тему?

9. Какие темы Вы хотели бы обсудить на методическом объединении?

10. Каким опытом Вы можете поделиться?



ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ ДОО

Турчин А.С., канд. психол. наук, заведующий кафедрой
психологии социолого-психологического факультета ИвГУ,
г. Иваново

Определение качества профессиональной деятельности воспитателя ДОО — одна из наиболее трудных задач. Если в практике школьного обучения выделяют около четырех десятков педагогических технологий, то и современное дошкольное воспитание мало уступает по этому показателю. При том, что существует ряд трудностей, общих для любой педагогической специальности, дошкольное образование ставит перед педагогом и некоторые специфические задачи, делающие неэффективными общие универсальные схемы оценки качества педагогической деятельности.

Для примера можно привести известную проблемную ситуацию: почему обычно младшие школьники или старшие дошкольники не затрудняются «играть в школу»? Правда, как отмечала еще Л.И. Божович (1968), «готовые» к школьному обучению играют в «урок», а «неготовые» — в «перемену». Роль учителя не вызывает у детей затруднений. Когда дошкольникам предлагали играть роль воспитателя, возникали специфические затруднения: как играть роль человека, который делает все? В аналогичной ситуации может оказаться и психо-

лог, если попытаться оценивать в деятельности педагога ДОО все, чем он занят в течение рабочего дня.

Представляется целесообразным в первую очередь решить проблему критериев педагогической деятельности, хотя на занятии, где явно выступает организующая или ориентирующая функция воспитателя и где можно точно выделить средства и приемы, которые способствуют выявлению задатков и склонностей ребенка, педагогические позиции воспитателя и учителя близки (но не тождественны). Проще сказать, психолого-педагогический анализ занятий в ДОО с использованием личностно-деятельностного подхода к обучению и воспитанию целесообразен, когда можно (и необходимо) доказать, что дети умнеют не «вопреки», а «благодаря» усилиям воспитателя.

В последнее время в педагогической психологии доказана эффективность принципов личностно-деятельностной теории учения. С их учетом при оценке деятельности воспитателя можно абстрагироваться от конкретной педагогической технологии (и тем более методики) и выделить психологические функции, выполнение которых



обеспечивает обучение и воспитание с опорой на зону ближайшего развития.

Не претендуя на охват всех сторон педагогической деятельности воспитателя, можно предложить психологам-практикам применять схему анализа ее качества на занятии с детьми дошкольного возраста с учетом наиболее значимых компонентов.

Как показывает опыт занятий со слушателями курсов при ИПК и ППК, такой вариант оценки позволяет использовать довольно простые показатели эффективности деятельности воспитателя, как советовал известный отечественный психолог П.Я. Гальперин, а именно: «выполнил — не выполнил», «помог — не помог». В этом случае педагогические умения предъявляются не в идеальной, «отрепетированной» ситуации, а «здесь и теперь», т.е. в непосредственных педагогических ситуациях, в которых воспитатель снисходит до понимания проблемы каждым ребенком и помогает ему ровно столько, чтобы не выполнить действие за ребенка (как, к сожалению, часто делают в начальной школе), а побудить его к нестандартным, творческим действиям, саморазвитию личности.

Исходя из принятого в дошкольной педагогике и психологии постулата о том, что взрослый (педагог) является организатором детской жизнедеятельности, можно выделить в качестве центральной и системообразующей именно эту организующую роль в развитии личности ребенка-дошкольника.

Первый компонент данной роли — создание мотивации к игре и сотрудничеству со сверстником.

Именно взрослый — эмоционально привлекательный персонаж игр младших дошкольников. Ребенок охотно соглашается играть роль взрослого, хотя, получив реально его в партнеры, предпочитает исполнять роли второго плана.

Воспитатель в группе младших дошкольников — желанный партнер в детской игре. Однако его задача состоит в обучении дошкольника самостоятельному и правильному исполнению игровых ролей и постепенном включении ребенка в игровое взаимодействие со сверстниками. Прямое приказание малышу «играть с кем-то» не срабатывает, поскольку игра возможна лишь при наличии потребности в ней у самого субъекта данной деятельности. Не удивительно, что воспитатель должен быть тонким психологом и создавать материальные и психологические предпосылки игровых ситуаций. Поэтому «создание предметной мотивирующей среды» во многом способствует появлению у ребенка потребности в общении со сверстниками и понятных другим детям игровых намерений.

Опора на потребность в игре — естественное и целесообразное основание для построения структуры занятия с дошкольниками. При этом, как отмечал Д.Б. Эльконин, игра — суровая школа взаимоотношений, и воспитатель, не подменяя детскую активность, учит конструктивному игровому взаимодействию, используя свой авторитет, планирует смену игровых ролей, понижая при этом конфликтность детей.

Создание ситуаций, стимулирующих потребность дошкольника в сотрудничестве со сверстниками — наиболее ценное в структуре дея-



тельности воспитателя на занятии. Как известно, при выполнении жестко оцениваемой деятельности в начальной школе сосед-ребенок чаще мешает, а не выступает добровольным помощником (надо учитывать и естественную в этом возрасте конкуренцию за внимание взрослого и оценку им продуктов детской деятельности). Поскольку в дидактических играх акцент в оценке смещен на «общее впечатление» от всей работы, для дошкольного педагога важен прежде всего не прямой, а побочный продукт детской деятельности (мотивация к сотрудничеству дошкольника со сверстниками). Целесообразно специально создавать такие ситуации, в которых дети будут добровольно сотрудничать друг с другом в достижении поставленной цели.

Планирование целей и задач занятий выполняется педагогом с учетом детских достижений, на основе знания им глубины зоны ближайшего развития детей. Психолога при этом интересуют такие характеристики целей, как их доступность и реалистичность, а также развивающий характер, проявляющийся в напряженности промежуточных целей, качестве учебных задач. Очень важно отметить качество оперативного реагирования педагога (личностный подход) в случае затруднений у детей на разных этапах занятия. Умение менять сценарий таким образом, чтобы создавалось впечатление завершенного занятия, относится к числу высоких психолого-педагогических умений.

Иногда приходится делать вывод о выполнении воспитателем фун-

кции организатора детской жизнедеятельности на основе одного посещенного занятия (в ходе аттестации на более высокую квалификационную категорию). При этом целесообразно не только опираться на сложившееся общее впечатление, но и привлечь дополнительную информацию (хотя бы побеседовать с воспитателем и его коллегами), чтобы выяснить, как он понимает, что и почему получилось, что не получилось и при каком условии получится и т.д.

При оценке развивающего характера воспитания нельзя быть категоричным, так как воспитательные воздействия всегда носят отсроченный характер, устремлены в будущее детской личности. Именно поэтому ценность личностного контакта воспитателя с детьми, оказание «нормируемой помощи» и индивидуальный подход важны на занятии с дошкольниками.

Индивидуальный подход к процессу обучения и воспитания прежде всего проявляется в том, в каком плане выполняются действия. Поскольку темп развития психических функций у разных детей может отличаться, как и запас представлений, важна включенность всех детей в успешную, а следовательно эмоционально привлекательную деятельность. Нужно напомнить слова В.М. Коротова о том, что «любить можно лишь то, что у тебя хорошо получается». В то же время психолог должен приветствовать попытки воспитателя стимулировать дошкольников к выполнению действий в более высоком, а следовательно более трудном (графическом, внешнеречевом, умственном) плане.



Анализируя характер контрольно-оценочных действий воспитателя, целесообразно обратить внимание на тактичность и модальность его высказываний. Дети дошкольного возраста нуждаются в доброжелательном оценивании и не всегда расположены принимать критику. Так, младшие дошкольники обычно не исправляют рисунки, а предпочитают начать выполнять новые. С учетом повышенной конкурентности дошкольников, важно отметить развивающий характер педагогической оценки в структуре занятия. Реалистичность, достоверность оценочных суждений педагога для дошкольника не подлежат сомнению лишь в совокупности с прогностичностью и оптимистичностью, поскольку

оцениваются не только прямой продукт (рисунок, выполненное действие, решенная задача, построенная модель и т.д.), но и затраченная энергия, интеллектуальная активность, качества коммуникации ребенка. Это означает, что важные в психологическом плане компоненты профессиональной педагогической деятельности необходимо зафиксировать, как говорится, «здесь и теперь» на основе реальных действий воспитателя на конкретном занятии.

Нельзя ожидать, что все пройдет идеально, и по всем оцениваемым компонентам педагогической деятельности могут быть получены лишь «плюсы», но никто не станет возражать, что лучше, если их все-таки будет больше, чем минусов.

**Издательство «ТЦ СФЕРА» ПРЕДЛАГАЕТ КНИГУ
СЕРИИ «УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ»**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
МЕНЕДЖМЕНТА**



Автор — Трайнев В.А.
Обложка, 192 с. Формат 84×108/32

Автором рассмотрена система элементов, оказывающих существенное социально-психологическое воздействие на результативность деятельности менеджера, показана роль психологических факторов в реализации основных функций менеджмента. Представлен подробный словарь научных терминов и понятий, который поможет сориентироваться в психологической составляющей менеджмента и реализовать приобретенные знания в реальной управленческой деятельности.

Пособие предназначено для изучающих психологию управления студентов высших и средних учебных заведений, а также специалистов-менеджеров, социологов, практических работников образования и управления.

Эту и другие книги можно заказать по почте наложенным платежом.
Пришлите заявку **по адресу:** 129626, Москва, а/я 40, **по E-mail:** sfera@cnt.ru,
по тел.: (495) 656-75-05, 656-72-05

или заказать в **Интернет-магазине:** www.tc-sfera.ru

Не забудьте разборчиво написать свой **индекс и обратный адрес.**



ИНТЕРВЬЮ —

ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД

ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Морозова А.Н., доцент кафедры педагогики и методики дошкольного образования МИОО;

Заманова Н.В., заведующий ГОУ д/с № 2536 ЗОУ, Москва

Среди разнообразных методов, используемых заведующими при приеме на работу сотрудников, присутствует интервью. Этот метод проверен временем. Вместе с тем в педагогической литературе нет достаточной информации о том, как эффективно провести интервью при приеме на работу. Недостатком традиционного интервью является получение ответов, подготовленных заранее или «просчитывание» правильного, ожидаемого ответа.

Как правильно оценить кандидатов на педагогические должности в ДОУ, не ошибиться при выборе и предложить должность лучшему, а затем грамотно построить руководство?

Чтобы добиться правильного и всестороннего понимания обеими сторонами друг друга, целесообразна определенная структура интервью, весьма напоминающая структуру коммерческих переговоров.

Первый этап — установление контакта. Заведующий должен создать благоприятное впечатление о ДОУ, дать возможность кандидату расслабиться и вести себя адекватно. На этом этапе уместны несколько общих вопросов или фраз, предложение чашки кофе или чая. Об-

становка должна быть комфортной, удобной, располагающей. Если проводить интервью в помещении, где шумно, присутствуют или заглядывают посторонние люди, много отвлекающих факторов, то установить контакт с кандидатом сложно.

Второй этап — краткий (от 5 до 20 мин в зависимости от значимости и сложности позиции) рассказ о ДОУ, специфике городской образовательной политики, вакансии и основных задачах. На этом этапе следует использовать шанс заинтересовать кандидата работой, показав позитивные (причем правдиво) стороны ДОУ, начинать говорить на одном или почти на одном языке, так как кандидат уже понимает, в чем особенности данного учреждения. Кроме того, на основе предоставленной на этом этапе информации впоследствии можно строить различные ситуационные вопросы, а также проверить умение кандидата ориентироваться в новой для себя информации.

Третий этап — собственно интервью в традиционном понимании этого слова, когда кандидату предлагаются ряд вопросов, ситуационные задачи и т.д. Сколько времени должен занимать данный этап, за-



висит от используемых методик, сложности вакансии и подхода заведующего. В среднем на интервью необходимо от 30 мин до часа.

На этом самом важном этапе интервью следует учитывать несколько моментов.

- ♦ Каждое предположение нужно проверять 3—4 раза, используя различные формы вопроса. Если делать выводы на основании только одного ответа на один вопрос, можно получить случайный, низкой степени достоверности или неполный результат.

- ♦ Имеет смысл чередовать темы вопросов, что позволяет максимально снизить вероятность получения социально желательных ответов.

- ♦ Вопросы необходимо задавать в быстром темпе.

- ♦ Запись, если она ведется, должна быть организована так, чтобы кандидат не видел, что именно записывается, и заведующий успевал бы записывать, пока тот говорит, а не делал паузы между вопросами.

- ♦ Не стоит задавать много биографических вопросов, так как к ним кандидат всегда заранее готовится. Кроме того, большую часть такой информации можно почерпнуть из представленных документов.

- ♦ Не следует полностью планировать сценарий интервью заранее. В большинстве случаев имеет смысл варьировать темы и виды вопросов, исходя из ответов и поведения кандидата.

На *четвертом этапе* нужно дать возможность кандидату задать интересующие его вопросы. Этот этап позволяет понять сферу интересов кандидата и адекватность понимания им ситуации. Наиболее пози-

тивный вариант, когда кандидат задает умеренное число вопросов (3—5), связанных с содержанием работы, отношениями в коллективе, принятием решений, уровнем ответственности, спецификой ДОУ. Вопрос о будущей зарплате уместен, но без излишней детализации. Вполне нормален ответ: «Пока вопросов нет, они появятся в случае дальнейших встреч или предложений». Если вопросы касаются только уровня компенсации и различных льгот, режима работы и других подобных моментов, это не очень позитивно характеризует кандидата.

Пятый этап предполагает возможность оговорить алгоритм продолжения взаимодействия. При этом заведующий должен взять инициативу на себя и оговорить, будут ли еще встречи, их примерные сроки и цель. Если речь идет о заключительном интервью, следует оговорить срок и порядок получения ответа.

Проводимые в ДОУ № 2536 при приеме на работу интервью позволяют получить максимально достоверную информацию, оставить у кандидата хорошее впечатление о ДОУ и грамотно договариваться о дальнейшем взаимодействии.

Методика проективного интервью, разработанная в ДОУ, основана на материалах С.В. Ивановой.

Задача методики — получить описание и объяснение каких-либо событий, достаточно значимых для кандидата, удаленных по времени на несколько лет, но в то же время как-то связанных с ситуацией педагогической работы.

При проведении интервью следует помнить, что нет однозначно



правильных ответов, есть *подходящие* и *не подходящие* для данной вакансии и внутренней культуры конкретного ДОУ.

Важно также не только получить какую-то информацию, но и оценить, насколько она соответствует действительности, узнать, в какой степени для кандидата характерны открытость и честность. По мнению психологов, достоверность ответов и предоставляемой информации определяется в ходе всего интервью, так как в ином случае кандидат может исказить информацию, давать так называемые социально желательные ответы. Иногда кандидат сознательно искажает действительность или это происходит подсознательно на уровне вытеснения неприятной для себя информации. Существуют статьи, книги и люди, более или менее удачно советующие, как и что говорить на интервью и как себя вести. Кроме того, человек, пришедший на интервью, естественно, находится в ситуации некоторого стресса и может вести себя не вполне адекватно. Все это надо учитывать.

На основе анализа психологической литературы и собственной практики проведения интервью можно выделить несколько правил, которые помогают определять достоверность ответов.

♦ *Избегайте так называемых типичных вопросов.* Любой человек готовится к ответам на вопросы о причинах смены места работы. Поэтому данный вопрос вряд ли будет эффективен. А вот если его изменить: «Что Вы ожидаете (ожидали) от нового места работы?» или «Сравните свое нынешнее место работы с предыдущим» или: «По-

чему люди меняют работу?» (Возможны и другие варианты.) В этом случае вы получите более достоверные результаты. Для большинства людей отрететированным является вопрос о недостатках или достоинствах, поэтому его также не стоит задавать в стандартном контексте. «Почему Вы хотите работать в нашем ДОУ?» — вопрос хорош только при двух условиях: если вы хотите выслушать дифирамбы в адрес детского сада или свой собственный или проверить, что на данный момент кандидат удосужился узнать о ДОУ или о вас лично (что, безусловно, тоже его определенным образом характеризует). При этом надо понимать, что о реальной мотивации в такой ситуации вы не узнаете почти ничего.

♦ *Чередуйте темы, не давайте кандидату «вести» и «перепрыгивайте» с одной темы на другую.* Это правило несколько сбивает с толку и мешает «просчитать», что именно оценивается в данный момент. Например, заданные подряд 4—5 вопросов о мотивации (пусть и в разных формулировках) невольно заставляют кандидата обратить особое внимание на эту тему, что в большинстве случаев может исказить адекватность информации.

♦ *Возвращайтесь к сомнительной теме несколько раз по-разному.* Если кандидат дает слишком правильный ответ или в ответе появляются уходы от ответа, то имеет смысл вернуться к вопросу еще раз, переформулировав его. Можно аналогично поступить в ситуации резкого увеличения темпа речи кандидата при обсуждении какой-то определенной темы. Как правило, человек подсознательно стремится как можно быстрее



пройти сложный участок, в котором не уверен, но сценарий которого заранее продуман. Задавая вопросы повторно, большего эффекта можно добиться, если вернуться к вопросу не сразу, а через некоторое время и в другом контексте. Некоторые изменения в достоверности ответов можно отследить по изменению поведения кандидата. Однако нужно помнить, что вопрос может заставить человека довольно напряженно думать и анализировать. Если задаются сложные вопросы, не стоит обращать внимания на изменение поведения и речи.

♦ *Обращайте внимание на изменение темпа речи.* В ситуации, когда человек на ходу придумывает, как лучше подать информацию, у него уходит определенное время на обдумывание, как следствие возникают паузы, т.е. замедляется темп речи. Нужно сравнивать темп речи в этот момент с темпом, характерным для данного человека в целом, а не со своим темпом речи или каким-то стандартным эталоном.

♦ *Обращайте внимание на резкое увеличение числа слов-паразитов* (вот, значит, как бы, это, м-м-м и т.д.). Механизм этого явления

сходен с предыдущей ситуацией, только в данном случае человек заполняет паузы словесным мусором. Важно сравнивать число слов-паразитов с их обычным числом в речи кандидата. Косноязычный человек с «грязной» речью вовсе не является обманщиком: у него просто плохо поставлена речь. А вот кандидат, который говорил на хорошем литературном языке и вдруг стал «сыпать» словами-паразитами, заставляет задуматься и поговорить на эту тему еще раз через некоторое время.

В таблице приведены пример проективного интервью кандидата на должность психолога ДОУ № 2536 и краткая интерпретация его ответов.

Таким образом, из приведенного примера видно, что кандидат имеет высокий уровень профессиональной и социальной зрелости, умеет принимать решения, отстаивать их и нести за них ответственность, стремится прогнозировать будущее, иногда может быть категоричным, лидер, целеустремленный человек с адекватной самооценкой и явной склонностью к доминированию в профессиональной среде.

№ п/п	Вопрос / Ответ	Интерпретация ответа	Что выявляет вопрос
1	2	3	4
1	Кем Вы хотели стать, когда заканчивали школу? <i>Я хотела стать психологом, но тогда еще точно не представляла, в какой области психологии хочу работать</i>	Факт	Факт



Продолжение табл.

1	2	3	4
2	Почему? <i>Мне всегда хотелось работать с людьми, помогать им</i>	Сфера интересов — человек. Кандидат четко видит причинно-следственные связи, не видна ориентация на карьеру и стремление прогнозировать будущее	Мотивацию достаточно серьезного выбора, структуру принятия решений человеком, способность принимать решения самостоятельно, степень влияния других людей и обстоятельств на решение (при наличии такого влияния можно выявить склонность к той или иной референтной группе). Интересна ситуация критической самооценки, в которой человек показывает неудачную мотивацию (например, институт был близко от дома) и сам же ее критически оценивает. При анализе ответа также можно оценить умение четко ставить перед собой цели и способность строить прогнозы на будущее. Кроме того, ответ на вопрос во многих случаях показывает профессиональные склонности человека и сферу интересов
3	Уточняющий вопрос. Почему не стали?	—	Степень ответственности за неудачи, а также их объяснение. Умение анализировать ситуацию неудачи и делать из нее правильные выводы на будущее
4	Стали? <i>Да</i>	Факт	Связка
5	Как удалось этого добиться? <i>Я всегда неплохо училась и хотела поступить в институт. Сразу не получилось. Я закончила музыкальное училище, родила двоих сыновей.</i>	Можно проследить причинно-следственные связи. Модель успеха — хорошие знания / учеба / работа + осознание собственных целей и ярко выраженное желание. Установка на положительную	Модель успеха: каким образом человек привык добиваться успеха, что он вообще рассматривает как способ достижения цели. Можно также оценить степень детальности — глобальности и то, насколько человек отслеживает причинно-следственные связи



Продолжение табл.

1	2	3	4
	<i>Появилась возможность — поступила в психологический институт. Когда стала учиться, решила несколько изменить направление (моя кафедра нейропсихологии, но я решила иметь большие практики по педагогической). Педагогическая психология оказалась в моей ситуации более востребованной. Старалась больше уделять внимания практике, занималась в психологическом центре. Летом защищаю дипломную работу, а в детском саду прошла аттестацию на 12-й разряд как психолог</i>	профессиональную репутацию. Ориентация на карьеру, востребованность и стабильность на рынке труда. Проявляется самостоятельность в принятии решений и ответственность за них. При этом в очередной раз проявляется стремление к единой линии и сходству («несколько изменила направление деятельности»)	
6	<i>Уточняющий вопрос. Что выбрали вместо первоначального? Почему?</i>	—	Факт Проверяет и дополняет картину, полученную при анализе ответа на вопрос 2
7	<i>За счет чего удалось добиться успеха в профессии? Сочетание психологической теории и практического опыта в детском саду очень помогло. Кроме того, я не боюсь принимать</i>	Еще раз подтверждается модель успеха «эксперт» (ссылка на опыт), важность для человека фактора принятия решений, причем здесь проявляется избегание, т.е. можно предположить выраженное негатив-	То же, что и вопрос 5 (модель успеха)



Продолжение табл.

1	2	3	4
	<i>решения и умею не только работать сама, но и спрашивать с других. Мне помогают также курсы повышения квалификации для психологов округа, школа молодого психолога (сейчас я там выступаю как преподаватель)</i>	ное отношение человека к ситуациям, в которых люди не хотят / боятся принимать решения. Кандидат придает существенное значение «умению работать», проявляясь высокая требовательность к себе и другим	
8	<i>Уточняющий вопрос. Почему выбрали нынешнюю работу (вид деятельности)?</i>	—	Мотивация выбора проверяется, можно оценить, есть ли динамика изменений в обдуманности принятия решений и мотивации выбора. Если на первый вопрос ответ был связан со случайностью, гигиеническими факторами (например, близость института к дому) или легкостью достижения цели, важно оценить, изменился ли подход на следующих этапах
9	<i>Вы хороший психолог? Хороший</i>	Нормальная самооценка при условии, что известно о хорошей профессиональной репутации кандидата	Самооценка
10	<i>Почему Вы так считаете? Я успешно прошла аттестацию, разные проверки, и у меня есть система в работе, умею организовать практику, которой очень довольна. Ну и знание литературы и умение разбираться в ней</i>	Смешанная референция, ориентируется на объективные показатели успеха (проверки), а также на свое мнение о людях. Видит себя как опытного психолога, однако не упоминает о детях и родителях	Определение типа референции — соотношения собственного и внешнего мнения при принятии решений и самооценке. Внутренняя референция в первую очередь означает ориентированность на собственное мнение, видение и позицию, внешняя — на мнение окружающих, объективные результаты, принятые нормы, общественное мнение, сме-



Продолжение табл.

1	2	3	4
			шанная — сочетание и того и другого. Если в ответе человек отмечает чье-то мнение, объективный результат, понятие «так принято» или «так положено», это указывает на внешнюю референцию и позволяет определить группу лиц, чье мнение важно для человека. Собственное мнение («я считаю», «я сам доволен», «я вижу» и т.д.), а также субъективный результат («добиваюсь целей, которые перед собой ставлю») указывают на внутреннюю референцию. Тот или иной тип не является хорошим или плохим показателем, он может подходить или не подходить к тому виду работы, которым сотрудник занимается, и к уровню позиции, на которой он находится и будет находиться в ближайшее время
11	У Вас были успехи? Да	Системный взгляд (отлаженная работа), сочетание возможностей и процедур	Самооценка, а также определение: «одиночка», «командный игрок», «организатор»
12	За счет чего удавалось добиться успехов? За счет правильной диагностики и правильно подобранной коррекционной работы. Я могу четко поставить цель, у меня общие цели с руководством ДОУ, умение добиваться результатов	Значимость целей для мотивации, понимание целей ДОУ в общем — факторы, значимые для кандидата, модель успеха	Модель успеха



Продолжение табл.

1	2	3	4
13	Почему Вы считаете, что это успехи? <i>Потому что результаты у детей улучшились (положительная динамика), решаются проблемы, с которыми обращаются родители детей и педагоги ДОУ, люди уходят с желанием решать проблемы</i>	Важным фактором самооценки и оценки своей профессиональной успешности являются объективные показатели развития и успешности ДОУ	Определение типа референции
14	Были ли у Вас неудачи? <i>Были</i>	Адекватная самооценка, умение признавать ошибки	Самооценка, умение признавать ошибки и нести за них ответственность
15	С чем они были связаны? <i>Не смогла настоять на своем, когда надо было, отсутствие ответственности у клиентов (родителей, педагогов)</i>	Умение принимать ответственность на себя, в очередной раз подтверждается составная часть модели успеха — умение отстаивать свое мнение, объективность в разграничении ответственности между собой и клиентами	Модель неудачи, умение брать на себя ответственность
16	Как Вы действуете в ситуации, когда не можете добиться цели, которую перед собой поставили? <i>Думаю, какой еще путь я не попробовала или уточняю, изменяю цель. Например, если у ребенка ЗПР, мы стремимся вывести его на уровень нормы, а если в процессе работы убеждаемся в невозможности за</i>	Стратегия действий в условиях неудач очень привлекательна; кандидат не отступает от цели, в то же время не идет напролом, а пробует другие варианты	Модель «путь к цели». Оценивает несколько основных моментов: целеустремленность, т.е. отказывается или нет человек от движения к цели, если встречается с какими-то существенными препятствиями; гибкость, умение рассматривать несколько версий или вариантов действий в сложной ситуации; стремление запрашивать чью-либо помощь, привлекать других людей к решению своей задачи; в ряде случаев может проявиться референтная группа



Продолжение табл.

1	2	3	4
	<i>принятый срок добиться цели, то уточняем ее</i>		
17	А если все равно не получается? <i>Ищу другие пути. Если, конечно, до сих пор считаю, что цель актуаль- на</i>	Здесь видна значимость того, что кандидат сам должен быть уверен в актуальности цели. Только в этом случае он продолжает искать пути решения. Это стоит иметь в виду будущему руководителю и добиваться с сотрудником единого понимания актуальности поставленных целей на разных этапах движения к ним	То же, что и вопрос 16, но в более жесткой и сложной ситуации
18	Что Вы считаете своими самыми сильными сторонами? Почему? <i>Уверенность в себе, умение достигать целей. Именно это помо- гало мне в профес- сиональной карьере</i>	Модель успеха: достоинства — это то, что помогает добиваться профессиональной карьеры. Карьера и профессионализм очень ценны. Склонность отстаивать решение, на что стоит обратить внимание, так как будущий сотрудник может быть склонен к некоторой категоричности в отстаивании своего мнения и решений	К ответам на вопрос о достоинствах и недостатках многие люди готовятся заранее, однако интересна расстановка приоритетов. В частности, это дает представление о том, насколько человек понимает соответствие вакансии, на которую он претендует (например, если кандидат хочет занять позицию, требующую большой самостоятельности в принятии решений, и называет своим самым большим достоинством исполнительность, можно сразу сказать, что его представление о соотношении вакансии со своими качествами неадекватно). Наиболее важную информацию можно почерпнуть из ответа на второй вопрос. В этом случае можно оценить, связывает ли кандидат достоинства и достижения



Окончание табл.

1	2	3	4
			целей, успеха. Если да, это очень хороший показатель адекватности построения причинно-следственных связей, а также нацеленности на достижения
19	Что Вы считаете своими недостатками? Почему? <i>Я легко вступаю в спор. Это иногда занимает слишком много времени</i>	Умеет признавать недостатки, назван реальный недостаток, не крайняя форма достоинства. Проявляется склонность к быстрой реакции, нежеланию тратить много времени	Интерпретация, аналогичная вопросу 18. Дополнительно проверяется умение признавать свои слабые стороны

ГОТОВНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ К РАБОТЕ В НОВОМ ИНФОРМАЦИОННО- ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Калинина Т.В., старший преподаватель кафедры дошкольной педагогики МПГУ, Москва

В соответствии с концепцией модернизации образования специалист должен обладать теоретическими психолого-педагогическими знаниями, умением организовать и осуществлять педагогический процесс, а также систематически повышать профессиональный уровень. С развитием

информационных технологий, их проникновением в систему образования связано расширение представлений о требованиях к профессиональному росту педагогов. Ряд требований продиктован интенсификацией деятельности педагога, необходимостью быстрого доступа к новой информации,



внедрением современных методов регистрации результатов воспитательно-образовательного процесса, индивидуализацией дошкольного образования, сохранением информации о темпах развития ребенка и разработкой программ педагогической пропедевтики, коррекции и др. Немаловажную роль играют и возможность принципиально нового подхода к работе с текущей документацией, и быстрый обмен опытом с педагогами, находящимися территориально далеко, и многое другое. Все эти возможности становятся доступными при использовании педагогами в профессиональной деятельности новых информационных технологий (НИТ).

Однако готовы ли педагогические практики к условиям работы в новом информационно-технологическом пространстве? Испытывают ли потребность использования НИТ в профессиональной деятельности? Ответам на эти вопросы был посвящен констатирующий этап нашего исследования. Для сбора необходимых данных использовалась анкета, содержание которой позволяет определить: возрастную категорию респондентов; стаж работы; владение навыками работы на ПК; использование в профессиональной деятельности персонального компьютера; наличие потребности в повышении своего уровня пользователем ПК; причины, мешающие приобрести необходимые для работы навыки использования ПК.

В эксперименте участвовали 367 работников дошкольного об-

разования. Кадровый состав респондентов состоял из заведующих ДОУ, старших воспитателей и воспитателей всех возрастных групп детей.

Опрошенные респонденты были разделены на три возрастные категории: 1-я — до 30 лет (82 чел.); 2-я — от 30 до 40 лет (187 чел.); 3-я — от 40 лет и старше (98 чел.).

Разделение респондентов на возрастные категории обусловлено тем, что в системе профессионального образования плановое обучение навыкам работы на ПК появилось сравнительно недавно. Следовательно, молодые педагоги более подготовлены и мотивированы к использованию НИТ. Немаловажно и то, что не все дошкольные учреждения имеют возможность технического оснащения персональными компьютерами для профессиональной деятельности педагогов.

В 1-й категории (до 30 лет) стаж работы составил от 1 года до 7 лет. Владеют навыками работы на ПК 100% и также 100% используют эти навыки в профессиональной деятельности. Повысить свой пользовательский уровень хотят 60%, 40 — удовлетворены имеющимися у них навыками. В качестве причин, которые не позволяют получить респондентам (из 60% желающих) более высокий уровень необходимых для деятельности умений и навыков, указываются следующие (в порядке значимости): отсутствие ПК на рабочем месте; невозможность выхода в Интернет (на работе);



чрезмерная занятость; большая стоимость специальных курсов.

Во 2-й категории (от 30 до 40 лет) стаж работы составил от 1 года до 23 (в основном стаж не менее 10 лет). Владеют навыками работы на ПК 80%, 20 — не владеют, но 100% опрошенных используют эти навыки в профессиональной деятельности (пользуются услугами тех, кто владеет). Повысить свой пользовательский уровень хотят 90%, 10 — удовлетворены имеющимися у них навыками. В качестве причин, которые не позволяют респондентам (из числа 90% желающих) получить более высокий уровень необходимых для деятельности умений и навыков, указываются следующие: отсутствие ПК как дома, так и на рабочем месте; затруднения с выбором подходящих курсов; чрезмерная занятость; большая стоимость специальных курсов.

В 3-й категории (от 40 лет и более) стаж работы составил от 7 лет до 41 года. Владеют навыками работы на ПК 58%, 42 — не владеют, и также 100% используют эти навыки в профессиональной деятельности. Повысить свой пользовательский уровень хотят 70%, 25 — удовлетворены имеющимися у них навыками, а 5% сомневаются в своих возможностях освоить такую новую для них деятельность. В качестве причин, которые не позволяют респондентам (из числа 75% желающих) получить более высокий уровень необходимых для деятельности умений и навыков, указываются следующие:

чрезмерная занятость; незнание об обучающих курсах; отсутствие ПК на рабочем месте; устаревшая модель ПК; отсутствие выхода в Интернет; большая стоимость курсов; неуверенность в своих возможностях.

В качестве непреодолимых трудностей указывался возраст (67 лет).

Анализ практики показывает, что кадровый состав специалистов дошкольного образования неоднороден: наряду со специалистами, подготовленными к работе в новом информационном пространстве, в дошкольных учреждениях есть педагоги, не владеющие НИТ.

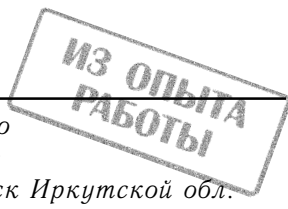
Характерно, что информационно-технологическая грамотность нередко ограничивается умениями, характерными для примитивного уровня пользования компьютером, как скоростным инструментом для машинописных работ и своеобразным хранилищем текущей документации.

Вместе с тем подавляющее число педагогов испытывают насущную потребность в оптимизации профессиональной деятельности.

Сложившееся противоречие между требованиями современного общества, потенциальными возможностями специалистов и отсутствием у них необходимых установок и знаний, позволяющих эффективно реализовывать профессиональную деятельность в условиях нового информационно-технологического пространства, — актуальная проблема, требующая решения.



ПЛАНИРОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОУ



Кучергина О.В., заместитель заведующего по воспитательной и методической работе
МДОУ ЦРР — д/с № 36 «Улыбка», г. Саянск Иркутской обл.

Методическая работа — это деятельность по обучению и развитию кадров, выявлению, обобщению и распространению наиболее ценного опыта, а также созданию методических разработок для обеспечения воспитательно-образовательного процесса.

Основная цель методической работы — подготовка педагогических кадров к достижению требуемого качества образования. Поэтому при отборе содержания методической работы следует исходить из потребностей и затруднений педагогов, специфики ДОУ, а также

функций методической службы по созданию ресурсов для обеспечения высокого качества образования.

Необходимо признать, что в организации методической работы важное условие — распределение прав, полномочий и ответственности между всеми участниками методической деятельности, что учитывалось при составлении плана работы методической службы МДОУ ЦРР — д/с № 36 «Улыбка» г. Саянска.

Деятельность методической службы регламентируется соответствующим положением*.

ПОЛОЖЕНИЕ О МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Общие положения

1.1. Методическая служба ДОУ в соответствии с Законом РФ «Об образовании», ориентируясь на гуманизацию целенаправленного процесса воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, реализуя принципы государственной политики в области образования, призвана обеспечить:

- ♦ достижение воспитанником установленных государством образовательных стандартов;

- ♦ построение образовательного процесса на основе приоритета

общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности; воспитания гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье;

- ♦ адаптацию ДОУ к социальному заказу и особенностям развития

* При составлении данного Положения за основу были взяты материалы статьи Е.В. Филатовой, Т.А. Буяновой, О.Г. Красношлыковой «Нормативные документы», опубликованной в журнале «Завуч» № 1 за 2003 г.



воспитанников; построение общедоступного дошкольного образования с учетом уровня современной педагогической науки и творческой практики обучения и воспитания;

- ♦ светскость образования;
- ♦ дальнейшую демократизацию управления образовательным процессом, закрепление государственно-общественного характера управления образованием.

1.2. Методическая служба предусматривает формирование и развитие профессиональных качеств педагога, создание условий для его профессионального развития и повышения профессионального мастерства.

1.3. Основными условиями организации методической деятельности, построения адаптивной модели методической службы и управления ею в ДООУ являются:

- ♦ четкое распределение полномочий, прав и обязанностей;
- ♦ максимальный учет социального заказа на образовательные услуги и личностно-ориентированное построение деятельности педагогов в различных структурах методической службы;
- ♦ использование активного положительного опыта методической работы каждого члена педагогического коллектива как опорного в построении общей системы методической работы, федерального, территориального опыта и общих тенденций развития методической работы, теоретических подходов, разработанных наукой.

2. Цель и задачи

2.1. Цель деятельности методической службы — обеспечение ответственности системы управления в

организации, совершенствовании, стабилизации и развитии всей жизнедеятельности ДООУ.

2.2. Для реализации поставленной цели методическая служба дошкольного учреждения решает следующие задачи:

- ♦ организует активное участие членов педагогического коллектива в планировании, разработке и реализации программы развития, в инновационных процессах;

- ♦ способствует созданию условий для повышения профессиональной компетенции, роста педагогического мастерства и развития творческого потенциала каждого педагога, направленного на оптимальное формирование и развитие личности ребенка, его самоопределение и самореализацию;

- ♦ создает единое информационное пространство и регулирует информационные потоки управленческой и научно-методической документации, концентрирует ценный опыт достижений в образовательной практике;

- ♦ обеспечивает эффективную и оперативную информацию о новых методиках, технологиях, организации и диагностике образовательного процесса;

- ♦ организует работу по созданию нормативно-правовой базы функционирования и развития ДООУ;

- ♦ способствует созданию и оптимизации программно-методического обеспечения образовательного процесса, условий для внедрения и распространения положительного педагогического опыта, инноваций;

- ♦ обеспечивает проведение мониторинговых и аттестационных процедур для объективного анализа процесса развития и достигнутых



результатов, стимулирования педагогического творчества, выявления затруднений в деятельности педагогов;

- ♦ осуществляет контроль за выполнением государственного стандарта и реализацией образовательных программ, уровнем развития воспитанников, их готовностью к школьному обучению;

- ♦ управляет процессами непрерывного образования педагогических работников, способствует организации рационального педагогического труда, саморазвитию педагогов;

- ♦ осуществляет взаимодействие со структурами муниципальной методической службы, родителями (законными представителями) воспитанников, социокультурными и образовательными учреждениями города, области, страны.

3. Содержание работы

Содержание работы методической службы обеспечивает реализацию ее целей и задач, выполнение годового плана ДОУ и программы развития в соответствии с требованиями к современному дошкольному учреждению и формируется на основе:

- ♦ целей и задач дошкольного учреждения и перспектив его развития;

- ♦ изучения нормативно-правовых документов: Конституции РФ, Закона РФ «Об образовании», приказов и инструктивных материалов МО РФ, ГлавУО и ПО, Городского управления образования, Устава ДОУ и пр., данного Положения;

- ♦ знания и активного использования достижений и рекомендаций педагогической и психологической

наук, исследований других наук, способствующих повышению научно-теоретического уровня методической службы в целостном педагогическом процессе ДОУ;

- ♦ анализа диагностических данных (о состоянии образовательного процесса, уровня развития и воспитанности дошкольников, их здоровья и физического развития, о профессиональном росте педагогов), позволяющего определить, уточнить или сформулировать основные задачи и проблемы методической работы, перспективы развития отдельных структур и методической службы в целом;

- ♦ использования в образовательной практике дошкольного учреждения и в работе методической службы современных методов, форм и видов обучения, воспитания, новых педагогических технологий.

4. Структура и организация деятельности

4.1. Методическая служба — общественный орган, имеет сложную организационную структуру, формируемую на добровольной основе. Структура методической службы и кандидатура руководителя закрепляются приказом заведующего дошкольным учреждением.

4.2. Методическая служба — профессиональный орган, осуществляющий руководство методической деятельностью педагогического коллектива ДОУ, целостная система взаимосвязанных методических, информационных, диагностических и других подсистем (структур службы).

4.2.1. Методический совет возглавляет методическую службу; формируется из опытных педагогов высокой квалификации, способных



к творческой работе; руководит деятельностью методического совета заместитель заведующего по воспитательной и методической работе.

4.2.2. Методические объединения педагогов создаются в ДОУ по приоритетным направлениям работы; формы работы методических объединений могут быть коллективными и индивидуальными с оптимальным их сочетанием; работа методических объединений направлена на практическое решение проблем межпредметных связей, выработку единых педагогических требований к реализации государственного стандарта в образовании, выявление затруднений в деятельности педагогов.

4.2.3. Временные творческие коллективы, проблемные, проектные и модульные группы создаются по инициативе педагогов, руководителей с целью выявления, изучения, обобщения опыта и решения проблем развития дошкольного учреждения, а также для разработки инновационных программ, организации диагностических направлений деятельности учреждения, изучения социальных запросов.

4.2.4. Методический кабинет составляет информационную подсистему методической службы, отбирает, систематизирует информацию, организует оперативное ознакомление педагогов, родителей, общественности с научно-методической информацией, нормативно-правовыми и другими документами, создает банк данных, организует своевременное поступление необходимой информации, сообщает о новых поступлениях.

4.2.5. Служба мониторинга качества образования проводит исследо-

вания по отслеживанию поэтапных результатов образовательного процесса, отдельных его сторон; разрабатывает, адаптирует к условиям образовательного учреждения имеющиеся мониторинговые методики и программы по длительному наблюдению (слежению) за педагогическими явлениями и профессиональной деятельностью педагогов, осуществляя прогноз и коррекцию образовательного процесса и профессионального развития педагогов.

По итогам деятельности МДОУ ЦРР — д/с № 36 «Улыбка» в 2005/06 уч. г. в соответствии с Программой развития был составлен план работы на 2006/07 уч. г., определены цель, задачи и тема методической работы.

Цель: создание условий для развития каждого воспитанника в соответствии с его возможностями и потребностями в процессе игровой деятельности.

Задачи:

обеспечить работу по сохранению и укреплению здоровья воспитанников, формированию у каждого ребенка привычки здорового образа жизни;

оптимизировать работу педагогического коллектива по организации игровой деятельности воспитанников;

совершенствовать предметно-развивающую среду дошкольного учреждения;

оптимизировать систему методической работы с целью создания условий для профессионального развития каждого педагога.

Тема методической работы: игровая деятельность — средство воспитания, обучения и развития детей дошкольного возраста.



Одним из разделов плана работы ДООУ на 2006/07 уч. г. является раздел «**Организация работы с педагогами**», регулирующий и прогнозирующий деятельность методической службы.

Направления деятельности методической службы*:

♦ **организационно-методическая поддержка** — организация непрерывного педагогического образования и общекультурного развития педагогов, работы методических объединений, педагогического коллектива ДООУ;

♦ **формирование и развитие кадрового потенциала** — консультирование,

проведение конкурсов и смотров, обучение педагогов в ходе аттестации;

♦ **информационная поддержка** — подготовка информационно-методических материалов, формирование банка информации, подготовка аналитических материалов, создание единого информационного пространства ДООУ;

♦ **диагностическая поддержка** — сбор и анализ информации о состоянии образовательного процесса и профессионального развития педагогов;

♦ **правовая поддержка** — создание нормативных документов по организации работы.

**План работы методической службы МДОУ ЦРР —
д/с № 36 «Улыбка» на 2006/07 уч. г.**

Вид поддержки	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Ожидаемый результат
1	2	3	4	5
<i>Организационно-методическая поддержка</i>				
Непрерывное педагогическое образование	Курсы повышения квалификации: организация дошкольного образования в условиях вариативности; организация системы логопедической работы в ДООУ	01.2007 г. 03.2007 г.	Муниципальный научно-методический центр городского управления образования (МНМЦ ГОУ)	Повышение квалификации
	Заочное обучение сотрудников ДООУ в ГОУ ВПО «Иркутский госу-	В течение года	Администрация ДООУ	

* В научно-методическом пособии Т.П. Афанасьевой, Н.В. Немовой «Поддержка деятельности образовательных учреждений муниципальной методической службой» определены цели поддержки и средства, необходимые

для ее эффективной реализации, выделены основные направления и меры поддержки. Данные материалы были взяты за основу при составлении раздела «Организация работы с педагогами».



Продолжение табл.

1	2	3	4	5
	дарственный педагогический университет». Создание условий для прохождения практики по должности старший воспитатель студентов 4-го курса факультета дошкольной педагогики и психологии ГОУ ВПО «Иркутский государственный педагогический университет» (3 чел.)	Ноябрь, март		
Общекультурное развитие	Коллективное посещение выставок, музеев и пр. Работа «Музыкального салона»: — Бетховен — в поисках любви; — Франц Шуберт — мастер песни; — вечер русского романа	В течение года 11.2006 г. 01.2007 г. 03.2007 г.	Музыкальные руководители	Повышение общекультурного уровня
Методические объединения	Городские методические объединения педагогов ДОУ по 11 направлениям	В течение года	МНМЦ ГУО, руководители городских методических объединений, администрация ДОУ	Повышение уровня компетентности педагогов в вопросах воспитания, обучения, развития и оздоровления воспитанников
	Центры дошкольного учреждения*: художественно-эстетического развития ребенка; здорового ребенка; речевого развития; психолого-педагогической и медико-социальной помощи ребенку, семье, педагогу	В течение года	Руководители центров, администрация ДОУ	

* В ДОУ на протяжении трех лет действуют четыре центра, которые объединяют педагогов по определенным направлениям профессиональной деятельности.



Продолжение табл.

1	2	3	4	5
	Временные проблемные группы	В случае необходимости	Руководители центров, администрация ДОУ	Решение проблемных ситуаций, негативно влияющих на качество образовательного процесса
	Творческие группы: временные (по подготовке к юбилейным датам, досуговым мероприятиям и пр.); вокальная студия педагогов «Улыбка»	В течение года	Руководители центров Музыкальные руководители	Повышение общекультурного уровня педагогов
Работа педагогического коллектива ДОУ	<i>Проведение педагогических советов</i> (3-я неделя месяца) по темам: «Утверждение плана работы на 2006/07 уч. г.»; «Эффективность физкультурно-оздоровительных мероприятий в режиме дошкольного учреждения»; «Оптимизация работы педагогов ДОУ по организации игровой деятельности воспитанников»; «Деятельность педагогов по созданию оптимальной предметно-развивающей среды в ДОУ»; «Итоги работы педагогов дошкольного учреждения за 2006/07 уч. г.». <i>Проведение методических советов</i> по темам: «Программно-методическое обеспечение образовательного процесса. Диагностирование воспитанников»;	09.2006 г. 11.2006 г. 12.2006 г. 03.2007 г. 05.2007 г. 10.2006 г.	Заведующий МДОУ, заместитель заведующего по ВМР Заместитель заведующего по ВМР	Повышение качества образовательных и оздоровительных услуг, оказываемых ДОУ



Продолжение табл.

1	2	3	4	5
	«Создание индивидуального плана профессионального развития и портфолио педагога»; «Выявление, изучение, обобщение и распространение позитивного педагогического опыта педагогов ДОУ»; «Создание программы развития ДОУ»	01.2007 г. 02.2007 г. 04.2007 г.		
Формирование и развитие кадрового потенциала				
Консультирование	Индивидуальное консультирование по запросам педагогов	В течение года	Руководители центров, администрация ДОУ	Выполненные заказы на консультации
	Групповые очные консультации: «Оборудование физкультурных уголков и организация подвижных игр»; «Управление игровой деятельностью в условиях ДОУ»; «Музыкально-дидактические игры в жизни ребенка»; «Роль игровой мотивации на занятиях изобразительной деятельностью»; «Использование психологических игр в образовательном процессе. Оборудование психологических уголков в группах»;	10.2006 г. 11.2006 г. 11.2006 г. 12.2006 г. 12.2006 г.	Инструктор по физической культуре Заместитель заведующего по ВМР Музыкальные руководители Воспитатель по изобразительной деятельности Психолог	



Продолжение табл.

1	2	3	4	5
	«Влияние игровых физкультурминут на умственную активность детей»;	01.2007 г.	Инструктор по физической культуре	
	«Влияние словесной дидактической игры на развитие мышления дошкольника»	02.2007 г.	Воспитатель по развитию речи	
	Индивидуальные заочные консультации (по материалам групповых очных консультаций)	В течение года	Заместитель заведующего по ВМР	
Проведение конкурсов и смотров	<i>На уровне ДОУ:</i> смотры физкультурных уголков в группах; конкурс «Лучшая игровая комната в дошкольном учреждении». <i>На уровне города:</i> смотры подготовки к началу учебного года; смотры методических кабинетов ДОУ; конкурс по подготовке к Новому году; смотры «Игра и игрушка»; конкурс «Учитель года»; смотры подготовки к проведению летней оздоровительной работы с воспитанниками	23.10.2006 г. 27—30.11.2006 г. 25.08.2006 г. 16—20.10.2006 г. 12.2006 г. 01.2007 г. 03.2007 г. 05.2007 г.	Администрация ДОУ	Повышение мотивации педагогов к профессиональной деятельности, пропаганда позитивного педагогического опыта
Обучение педагогов в ходе аттестации	Аттестация на квалификационную категорию: вторую; первую; высшую	01.10—01.12.2006 г. 23.01—23.03.2007 г. 20.02—20.04.2007 г.	Заместитель заведующего по ВМР, психолог	Повышение уровня квалификации педагогов



Продолжение табл.

1	2	3	4	5
Информационная поддержка				
Подготовка информационно-методических материалов	Организация выставки новинок периодической научно-методической печати в методическом кабинете ДОУ	В течение года	Заместитель заведующего по ВМР	Информирование педагогов о современных направлениях в системе дошкольного образования, перспективных педагогических технологиях
	Оформление подписки на научно-методическую литературу	09.2006 г. 03.2007 г.		
	Координация деятельности общественной педагогической библиотеки ДОУ	В течение года		
Формирование банка информации	Сбор информации: о педагогических кадрах ДОУ; о программно-методическом обеспечении образовательного процесса; об инновационной деятельности и положительном опыте работы педагогов ДОУ; о качестве образовательных услуг, оказываемых ДОУ	В течение года	Заместитель заведующего по ВМР, руководители центров	Создание комплексного банка данных
Подготовка аналитических материалов	Подготовка отчетов, справок по итогам проведения смотров и конкурсов, тематического контроля	В течение года	Администрация ДОУ	
Создание единого информационного пространства ДОУ	Выпуск газеты дошкольного учреждения «На волне "Улыбки"»	1 раз в месяц	Редакционная коллегия	Создание единого информационного пространства, повышение мотивационной готовности педагогов к профессиональной деятельности, формирование имиджа ДОУ



Окончание табл.

1	2	3	4	5
Диагностическая поддержка				
Сбор и анализ информации о состоянии образовательного процесса и профессионального развития педагогов	Проведение мониторинга физического состояния и подготовленности воспитанников	09.2006 г. 05.2007 г.	Заместитель заведующего по ВМР, инструктор по физической культуре	Пополнение банка диагностических данных
	Изучение профессиональных затруднений и интересов педагогов (наблюдение, анкетирование, тестирование, собеседование)	В течение года	Заместитель заведующего по ВМР, медико-психолого-педагогическая служба ДОУ	Выявление проблем и перспектив в организации образовательного процесса и профессиональной деятельности педагогов
	Изучение и анализ инновационной деятельности педагогов ДОУ	В течение года		
	Изучение готовности воспитанников к обучению в школе	09.2006 г. 05.2007 г.		
Правовая поддержка				
Создание нормативных документов по организации работы	Разработка положения о медико-психолого-педагогической службе ДОУ	09.2006 г.	Заместитель заведующего по ВМР, психолог	Пополнение нормативно-правовой базы
	Разработка положений: — о Попечительском фонде педагогов ДОУ; — газете ДОУ «На волне “Улыбки”»; — об открытой педагогической библиотеке ДОУ	09.2006 г.	Заместитель заведующего по ВМР, руководители центров	
	Корректировка положений о деятельности центров ДОУ	12.2006 г.		
	Корректировка положений о деятельности методической службы ДОУ	10.2006 г.		
	Разработка положений: о смотре физкультурных уголков в группах; о конкурсе «Лучшая игровая комната в ДОУ»	10.2006 г. 12.2006 г.		



КРУЖКОВАЯ РАБОТА В ДОУ



Крайнова Л.В., заместитель заведующего по ВМР ДОУ
д/с № 1, г. Сызрань Самарской обл.

Оказание дополнительных образовательных (бесплатных) услуг — неотъемлемая часть работы каждого образовательного учреждения. Дополнительные образовательные услуги могут оказывать как педагоги конкретного ДОУ, так и привлекаемые администрацией из других образовательных учреждений.

В Письме Минобразования РФ от 18.06.2003 г. № 28-02-484/16 о «Требованиях к содержанию и оформлению образовательных программ дополнительного образования детей» указывается, что они должны соответствовать:

- достижениям мировой культуры, российским традициям, культурно-национальным особенностям регионов;
- определенному уровню дошкольного образования;
- направленности дополнительных образовательных программ (научно-технической, спортивно-технической, художественной, физкультурно-спортивной, туристско-краеведческой, эколого-биологической, военно-патриотической, социально-педагогической, социально-экономической, естественно-научной и др.);
- современным образовательным

технологиям, которые отражены: в принципах, формах, методах и средствах обучения, методах контроля и управления образовательным процессом.

Содержание дополнительных образовательных программ должно быть направлено:

- на создание условий для развития личности ребенка;
- развитие мотивации личности к познанию и творчеству;
- обучение эмоциональному благополучию;
- приобщение к общечеловеческим ценностям;
- профилактику асоциального поведения;
- создание условий для социального, культурного самоопределения, творческой самореализации личности ребенка, ее интеграции в систему мировой и отечественной культуры;
- интеллектуальное и духовное развитие личности;
- укрепление психического и физического здоровья;
- взаимодействие педагога с семьей.

Предлагаем в качестве примера планирование кружковой работы естественно-научного (валеологического) направления для детей 6—7 лет.

**Учебно-тематический план кружка «Познай себя»**

Руководитель — инструктор по физкультуре

Раздел программы	Тема	Число часов	
		теория	практика
«Как мы устроены»	«Рыцарь в доспехах»	1	1
	«Резиновые двигатели»	1	1
	«Твоя телефонная сеть»	1	
	«Живая вода»	1	
	«Виноградное дерево с поющим корнем»	1	
	«Кастрюлька-скороварка»	1	1
	«Неутомимые дворники»	1	
	«Охранные посты»	1	
	«Чувства и ощущения»	1	1
«Чистота — залог здоровья»	«Живой панцирь»	1	
	«В гостях у Мойдодыра»	1	1
	«Школа Чистюлькина»	1	1
	«Солнце, воздух и вода — нам полезны всегда»	1	1
«В гармонии с природой»	«Береги природу — помогай ей»	1	
	«Лекарственные растения»	1	1
«Мир, в котором я живу»	«Путешествие в тайну рождения»	1	
	«Кто тебя окружает»	1	
	«Внимание, опасность!»	1	1
«Почему важно быть здоровым?»	«Быть здоровыми хотим»	1	

Содержание курса «Познай себя»

Тема	Цель
1	2
«Рыцарь в доспехах»	Дать представление о скелете, его опорно-двигательных функциях, значении правильной осанки и особенностях ее формирования, последствиях патологии
«Резиновые двигатели»	Дать представление о мышцах, их значении для существования и развития человека, роли физических нагрузок (труда и физкультуры) в укреплении и развитии мышц



Продолжение табл.

1	2
«Твоя телефонная сеть»	Познакомить детей со строением и значением нервной системы человека, дать понятие о режиме дня и его влиянии на здоровье
«Живая вода»	Дать представление об органах кровообращения, их значении в жизни человека, о мероприятиях по охране и укреплению сердца
«Виноградное дерево с поющим корнем»	Дать представление об органах дыхания, их расположении в организме, значении, развитии и защите
«Кастрюлька-скороварка»	Дать элементарные представления о системе пищеварения, участвующих в этом процессе органах, их расположении в организме, о полезной для развития организма пище, витаминах, аппетите и гигиене питания
«Неутомимые дворники»	Познакомить детей с функциями печени и почек, местах их расположения в организме человека. Дать представление о значении сложной работы этих органов по защите здоровья человека
«Охранные посты»	Дать представление о том, какие органы борются с проникновением в организм бактерий, вирусов, инфекций, вредных веществ
«Чувства и ощущения»	Дать представление об органах чувств, их значении, влиянии на развитие организма, здоровье
«Живой панцирь»	Дать представление о коже человека, ее защитных функциях, гигиене и первой помощи при ее повреждении
«В гостях у Мойдодыра»	Расширять представления детей об уходе за кожей, волосами, зубами, значении гигиенических процедур
«Школа Чистюлькина»	
«Солнце, воздух и вода — нам полезны всегда»	Расширять представления детей о закаливании организма. Учить правильно подбирать одежду, обувь и головные уборы в соответствии с погодными условиями, деятельностью людей, местом нахождения
«Береги природу — помогай ей»	Систематизировать и дополнить знания детей о предметах и явлениях природы, культуре взаимоотношений с природой. Дать возможность самостоятельно сформулировать правила поведения в природе



Окончание табл.

1	2
«Лекарственные растения»	Познакомить детей с лекарственными растениями, произрастающими в нашем регионе, их свойствами и способами употребления. Учить различать отвар, настой, бальзам, эликсир, сбор
«Путешествие в тайну рождения»	Дать представление о развитии и изменениях, которые происходят с детьми, о заботе родителей, необходимости ухода за детьми
«Кто тебя окружает»	Формировать представления об окружающей детей социальной среде
«Внимание, опасность!»	Познакомить детей с элементарными правилами поведения в различных ситуациях, которые помогут избежать неприятностей и опасностей, вредных привычек. Научить элементарным правилам оказания первой помощи
«Быть здоровыми хотим»	Закрепить представления детей по всем пройденным темам

Перспективный план

Тема	Теоретическое занятие	Практическое занятие	Развивающая среда	Итог
1	2	3	4	5
Октябрь				
«Рыцарь в доспехах»	Беседа о скелете и осанке	Прощупывание костей головы, рук, ног. Проверка осанки, измерение роста, веса. Опыт: как поднимать и переносить тяжести. Приемы оказания первой помощи при травмах костей	Таблица «Скелет человека», ростоммер, весы, гимнастическая палка, портфель, ранец, бинт, косынка, пузырь со льдом	Задание: проверить, как вы себя чувствуете, когда приземляетесь на носки, пятки, на всю ступню при прыжке? Как правильно приземляться после прыжка с высоты? Игра «Дотянись»



Продолжение табл.

1	2	3	4	5
«Резиновые двигатели»	Беседа о мышцах и о том, как их укреплять	Выполнение комплекса упражнений для всех групп мышц. Перетягивание каната. Игра-имитация «Куклы тряпичные. Куклы деревянные»	Таблица «Мышцы», канат, тренажеры, гантели, мешочки с песком, набивной мяч весом 1 кг	Разучить комплекс упражнений на релаксацию
Ноябрь				
«Твоя телефонная сеть»	Рассказ о нервной системе, о том, полезна или вредна боль	Опыт: реакция на звук, прикосновение	Ситуативные картинки по теме, разноцветная проволока, колокольчик	Игры «Где звонили», «Чего не стало», «Горячо — холодно»
«Живая вода»	Беседа о том, из чего состоит вода, как она защищает наш организм, почему надо беречь сердце	Опыт: почему кровь красная? Оказание первой помощи при кровотечении	Таблица «Кровеносная система человека», стакан с водой, мозаика красного цвета, бинт, йод, жгут	Советы доктора «Знай-кина»
«Виноградное дерево с поющим корнем»	Беседа об органах дыхания	Наблюдение: как расширяется грудная клетка при вдохе. Опыт: почему так трудно не дышать? Определение объема легких, наличия воздуха в легких, вредное влияние никотина на легкие	Таблица «Органы дыхания», стаканы, баночки, трубочки для коктейля, ситуативные картинки, полиэтиленовые пакеты, пластиковый прозрачный баллон, пробка, сигарета	Конференция «Заболитимся о своем здоровье»



Продолжение табл.

1	2	3	4	5
«Каст-рюлька-скороварка»	Рассказ о работе органов пищеварения, здоровой и полезной пище, аппетите, витаминах, гигиене полости рта	Игра «Съедобное — несъедобное», викторина «Овощной базар», развлечение «С витаминами дружить — это долго-долго жить». Правила и последовательность чистки зубов. Правила выбора щетки, зубной пасты и порошка. Опыт перед зеркалом с использованием зубной нити	Таблица «Органы пищеварения», предметные картинки с изображением продуктов, зеркала, зубные щетки, паста, порошок, стаканчики с водой, зубная нить, муляжи овощей	Справочное бюро «Почемучкино»
Декабрь				
«Неутомимые дворники»	Рассказ о работе печени и почек		Таблица «Организм человека», игрушечный автомобиль «скорая помощь», кирпичики	Дискуссия «Что такое болезнь грязных рук?»
«Охранные посты»	Рассказ о том, какие органы стоят на страже здоровья человека	Правила постановки градусника и измерения температуры, обращения с ним. Первая помощь при уходе за больными. Книжка-малышка с советами, как избежать простуды, уберечься от инфекции	Сюжетные картинки, градусник, грелка, пухлячок со льдом, мед, малиновое варенье, марлевая повязка (маска), горчичник	Книга «Полезные советы»



Продолжение табл.

1	2	3	4	5
«Чувства и ощущения»	Беседа об органах чувств	Опыты на тактильные ощущения, обоняние, осязание	Таблица «Организм человека», запись голоса птиц, сенсорные эталоны, ваниль, лимон, яблоко, хлеб, лук	Игра «В гостях у Айболита». Интервью «Как заботиться и беречь органы чувств? Чем отличаются чувства и ощущения?»
Январь				
«Живой панцирь»	Рассказ о коже, ее защитных функциях, первой помощи при повреждении кожи	Исследование кожного покрова через лупу. Практические задания: как вынуть занозу, обработать рану, царапину. Первая помощь при ушибах	Живая черепаха (рассмотреть ее панцирь), пинцет, вата, бинт, вода, пузырь со льдом, лупа	Загадки о предметах гигиены и ухода. Викторина
«В гостях у Мойдодыра»	Беседа об уходе за телом, волосами. Беседа по произведению К. Чуковского «Мойдодыр»	Опыты с водой	Тазик, мыло, шампунь, несколько видов расчесок, щеток, кукла	Организация «Общества чистоты»
Февраль				
«Школа Чистюлькина»	Беседа о пользе ухода за телом, чистоте и аккуратности в быту. Беседа по произведению К. Чуковского «Федорино горе», чтение стихотворения Е. Ильиной «Три хозяйки», Е. Благиной «Почему они серые?»	Кукольный спектакль «Хрюша — не грязнуля»	Ситуативные картинки, куклы для театра	Игры, аттракционы, загадки. Путешествие в «город Чистоты и Порядка»



Продолжение табл.

1	2	3	4	5
«Солнце, воздух и вода – нам полезны всегда»	Беседа о пользе закаливания и занятий физкультурой, прогулок на свежем воздухе. Чтение произведения Н. Кончаловской «Дело в шляпе», К. Ушинского «Как рубашка в поле выросла»	Показ и объяснение приемов закаливания, массажа, самомассажа. Решение проблемных ситуаций. Атрикцион «Кто быстрее»	Сюжетные и ситуативные картинки	Викторина с использованием картинок
Март				
«Береги природу — помогай ей»	Беседа о Красной книге, «Спросим мнение самого растения»	Экологические рассказы. Решение проблемных ситуаций	Иллюстрации по теме, ситуативные картинки	Моделирование экологических цепочек. Домашнее задание: рисунок «Природа наш друг». Придумывание экологических сказок
«Лекарственные растения»	Рассказ о лекарственных растениях, способах их сбора, обработки, хранения, использовании	Практические действия: приготовление настойки, отвара, сбора, чая. Способы заварки плодов шиповника	Трава ромашки аптечной, шалфея, мяты перечной, плоды шиповника, черемухи, деревянная ступка, фарфоровый чайник, чайная посуда	Составление гербария, каталога



Окончание табл.

1	2	3	4	5
«Путешествие в тайну рождения»	Рассказ об изменениях, которые происходят с новорожденными после их рождения, о необходимости и элементарных правилах ухода за младенцами	Рассматривание фотографий с изображением детей в младенческом возрасте (разных возрастных периодов). Постановка проблемы: что будет, если неправильно запеленать ребенка, не теми продуктами накормить, неправильно держать на руках и т.д.	Кукла, одежда для новорожденного, предметы ухода и гигиены, сюжетные картинки, фотографии	Выставка семейных фотографий
<i>Апрель</i>				
«Кто тебя окружает»	Беседа о семье, об отношениях в ней	Составление генеалогического дерева, работа с ситуативными картинками	Схема составления родственных связей, иллюстрации «Семья» из серии «Народы мира»	Семейные посиделки
«Внимание, опасность!»	Беседа о том, какие опасности могут подстерегать детей, как их избежать, к кому обратиться за помощью	Работа с ситуативными картинками, художественной литературой. Задания: оказание первой помощи при перегреве, переохлаждении, заучивание телефонных номеров экстренных служб	Иллюстрации по теме, предметные картинки, марля, бинт, пузырь со льдом, грелка	Домашнее задание: найти пути выхода из экстремальной ситуации
«Быть здоровыми хотим»		Игра «Что? Где? Когда?»		



К концу учебного года дети должны:

- знать строение тела человека; уметь показать места расположения органов, рассказать об их значении для жизни человека;
- знать о пользе закаливания организма, правилах ухода за телом;
- об условиях, наносящих вред организму;
- о правилах поведения в обществе и условиях их выполнения.

Методическое обеспечение

1. Виды и формы занятий

Контрольно-диагностические: беседа, дискуссия.

Познавательные-досуговые: экскурсия, дидактические игры, развлечения.

Соревновательные: соревнования, тренировки.

Нетрадиционные формы: фитотерапия, ароматерапия, дегустация, домашние задания, моделирование.

Субъективные и научно-исследовательские: опыты.

2. Методы и приемы обучения

Методы	Приемы
Наглядный	Наглядно-зрительные, тактильно-мышечные, предметная наглядность, наглядно-слуховые
Информационно-рецептивный	Совместная деятельность педагога и ребенка
Репродуктивный	Уточнение и воспроизведение известных действий по образцу
Практический	Придумывание вариантов физических упражнений и подвижных игр, собственные и имитационные движения
Словесный	Краткое одновременное описание и объяснение физических упражнений, образный сюжетный рассказ
Проблемного обучения	Творческое использование готовых заданий, самостоятельное добывание знаний
Игровой	Использование сюжета игр для организации детской деятельности, персонажей для обыгрывания упражнений
Исследовательский	Самостоятельное придумывание упражнений, игровых сюжетов
Соревновательный	Нахождение неординарных решений для достижения цели, выполнение знакомых упражнений в быстром темпе
Проблемного обучения	Творческое использование готовых знаний, самостоятельное их добывание



3. Дидактический материал

Вид	Тематика
Тематические таблицы	Строение человека, человек и окружающий его мир, гигиена, органы чувств
Плакаты	Чистота — залог здоровья, гигиена полости рта, спорт и здоровье, витамины, овощи и фрукты, грибы съедобные и несъедобные, одежда и головные уборы
Ситуативные картинки	Этика взаимоотношений
Дидактический материал к игре «Чудесный мешочек»	Материалы разнообразной формы, конфигурации, температуры, поверхности
Дидактический материал для проведения опытов, наблюдений	Увеличительное стекло, материал для опытов с водой, воздухом
Средства для оказания первой помощи	Бинт, вата, лед, грелка, лангет, носилки
Лекарственные растения	Ромашка аптечная, подорожник, мята перечная, кора дуба, плоды шиповника, черемухи и т.д.
Технические средства	Аудиокассеты «Голоса птиц», «Шум прибоя», «Звуки природы», «Бытовой шум», с записями современной, классической музыки, диафильмы, видеозаписи

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА» ПРЕДЛАГАЕТ КНИГУ СЕРИИ «БИБЛИОТЕКА РУКОВОДИТЕЛЯ ДОУ»



ТЕХНОЛОГИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ В ДОУ

Автор — Евдокимова Е. С.

Обложка, 64 с. Формат 60х90/16

Технология проектирования помогает развивать творческие способности дошкольников, их инициативу, делает их активными участниками учебного и воспитательного процесса. Будучи включенной в организационную систему ДОУ, она становится инструментом саморазвития ребенка. В брошюре отражен совместный опыт педагогов и детей ДОУ Волгограда и Волгоградской области по внедрению технологии проектирования, представлены типовые и оригинальные проекты.

Эту и другие книги можно заказать по почте наложенным платежом. Пришлите заявку **по адресу:** 129626, Москва, а/я 40, **по E-mail:** sfera@cnt.ru, **по тел.:** (495) 656-75-05, 656-72-05

или заказать в **Интернет-магазине:** www.tc-sfera.ru

Не забудьте разборчиво написать свой **индекс** и **обратный адрес**.



отто сфера
ПРАЗНИКА

Издательство «ТЦ СФЕРА» предлагает
Вашему вниманию новую серию дипломов
для дошкольников и младших школьников.

В эту серию вошли дипломы:

«С окончанием детского сада», «За одержанную победу»,
«За успехи в спорте», Грамота и Диплом без текста.

*Дипломы «ТЦ Сфера» – это легкие,
остроумные стихи и веселые,
динамичные рисунки.*

*Изопродукция
«Атмосферы праздника» –
это продукция высокого
качества
по достаточно
низкой цене.*



Телефоны отдела реализации: (495) 656-75-05, 656-72-05, 107-59-15,

Наш адрес: Москва, Сельскохозяйственная ул., 18, корп. 3 (вход со двора,
первый этаж 17-этажного жилого дома).

Книга почтой: 129626, Москва, а/я 40.



ОРГАНИЗАЦИЯ ПЛАТНЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В МДОУ

Синева Н.Ю.,
заведующий
МДОУ
д/с № 316,
г. Нижний
Новгород

Значимым механизмом привлечения внебюджетных средств является организация платных дополнительных образовательных услуг, которая регулируется законами РФ и инструктивно-методическими письмами. Для их организации в раздел «Основные характеристики организации образовательного процесса» устава учреждения был внесен пункт: «Учреждение оказывает дополнительные платные образовательные услуги за пределами, определяющими его статус, образовательных программ с учетом потребностей семьи на основе договора с родителями (законными представителями) в соответствии с Положением о платных дополнительных образовательных услугах».

В соответствии с письмом Министерства образования РФ от 21.07.95 г. № 52-М «Об организации платных дополнительных образовательных услуг» были изучены потребности семей в организации платных дополнительных образовательных услуг, проведено анкетирование родителей (законных представителей) и определен предполагаемый контингент детей.

Данные анкетирования показали, что 36 семей изъявили желание, чтобы их дети занимались хореографией, 21 — рисованием, 36 — чтением, 10 — ритмикой, 11 — изучением иностранного языка. Это помогло начать работу по организации и презентации платных услуг.

В соответствии с запросами родителей организовали платные дополнительные образовательные кружки по рисованию, хореографии, чтению с учетом требований по охране труда и безопасности здоровья детей и определили места для их работы: для хореографии — музыкальный зал; чтения — логопедический кабинет; рисования — помещение группы. Подобрали программно-методическое обеспечение:





по хореографии — «Ритмическая мозаика» А.И. Бурениной; обучению чтению — «Обучение детей чтению» Д.Б. Эльконина, В.В. Давыдова (чтение без принуждения), для рисования «Нетрадиционные техники» Р.Г. Казаковой (рисование с детьми дошкольного возраста). Были приобретены пособия и игры.

Расписание кружков составлено в соответствии с письмом Министерства образования РФ от 14.03.2000 г. № 65/23-16 «О гигиенических требованиях к максимальной нагрузке на детей дошкольного возраста в организованных формах обучения». Все занятия проводятся во вторую половину дня до вечерней прогулки.

Данные требования вошли в Положение о платных дополнительных образовательных услугах, которое было принято на педагогическом совете.

Положение включает следующие разделы: общие положения; перечень платных дополнительных образовательных услуг; организация оказания платных дополнительных образовательных услуг; права и обязанности сторон; порядок получения и расходования средств; заключительные положения.

В соответствии с «Правилами оказания платных дополнительных образовательных услуг», утвержденными постановлением Правительства РФ от 05.07.2001 г. № 505 с изменениями и дополнениями от 01.04.2005 г. согласно п. 18 («стоимость оказываемых образовательных услуг в договоре определяется по соглашению

сторон») определили стоимость услуг: хореография — 200 руб., рисование и чтение — 150 руб. в месяц. Затем провели расчет себестоимости оказываемой услуги на одного получателя.

Пример расчета себестоимости платной услуги кружка по рисованию. В оказании данной услуги задействованы: воспитатель, которому определено на оплату труда 50% себестоимости услуг, заведующий — 4 (организация и руководство), старший воспитатель — 8 (ведение табеля учета рабочего времени педагогов, выписывание квитанций), бухгалтер — 1 (ведение бухгалтерского учета), т.е. на оплату труда идет $(50 + 4 + 8 + 1) = 63\%$; $150 \times 63\% = 94,5$ руб.

В соответствии с этим начисление налога (ЕЧН) составляет:

$$94,5 \text{ руб.} \times 26,2\% = 24,76 \text{ руб.}$$

Таким образом, на развитие МДОУ (от оплаты услуги за каждого ребенка) остается:

$$150 \text{ руб.} - 94,5 \text{ руб.} - 24,76 = 30,74 \text{ руб. в месяц.}$$

Договор, заключаемый с родителями (законными представителями), предусматривает следующие разделы: предмет договора; права и обязанности исполнителя; права и обязанности заказчика; оплату услуг; ответственность сторон; срок действия, изменения и прекращение настоящего договора; иные условия договора; адреса и подписи сторон.

До заключения договора во исполнение пп. 7 и 8 «Правил оказания платных образовательных услуг» родителям была предо-



ставлена достоверная информация о МДОУ и оказываемых платных образовательных услугах. Для этого подготовили стенд с информацией, касающейся предоставления образовательных услуг на платной основе, на котором были помещены: лицензия, Положение об организации платных дополнительных образовательных услуг, сведения о дополнительных платных услугах и их стоимости; сведения о руководителях кружков, график работы в рамках платного дополнительного образования; выписка из Закона РФ «О защите прав потребителей».

Сотрудничество с родителями (законными представителями) по оказанию платных услуг проводится через разнообразные формы работы: индивидуальные консультации с родителями (законными представителями); проведение отчетных занятий, родительских собраний; выставки работ продуктивной деятельности.

На основании заключенных договоров с родителями (законными представителями) был издан приказ «Об организации работы МДОУ по оказанию платных дополнительных образовательных услуг».

Важный момент в организации дополнительных платных услуг — подбор кадров. Проанализировав состав педагогов, руководство МДОУ пришло к выводу, что профессиональный и творческий потенциал позволяет привлечь к данной работе свои кадры. Был заключен договор подряда (гражданско-правового характера) с

педагогами МДОУ № 316 и бухгалтерией. При этом заключенный договор не требует введения в штатное расписание новых единиц, что позволяет экономить на налогах, так как по гражданско-правовым договорам не начисляют единый социальный налог в части, которую платят в ФСС. На вознаграждения, выплачиваемые по гражданско-правовому договору, также не начисляют взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Договор с педагогами, оказывающими дополнительные платные услуги, включает следующие разделы: предмет договора; права и обязанности сторон; оплату услуг; ответственность сторон; срок действия договора; адреса и подписи сторон.

После заключения договоров была составлена смета доходов от оказания платных образовательных услуг. Форма сметы определена Департаментом финансов и налоговой политики Нижегородской области. В ней показаны все доходы, получаемые учреждением, в том числе от поступления родительской платы (в соответствии с Постановлением администрации г. Нижнего Новгорода от 09.02.2007 г. № 405). Ожидаемые доходы распределили на статьи «увеличение стоимости основных средств» и «остальные расходы».

Детализация статей (утверждена письмом Департамента финансов и налоговой политики от 01.12.2006 г. № 07-03/1-13/118 Нижегородской области) позволяет более широко



расходовать привлеченные средства в соответствии с уставными целями. Ежемесячно в муниципальное учреждение «Централизованная бухгалтерия муниципальных учреждений образования» сдается акт о приеме работ, выполненных по договору подряда.

Важной частью работы по оказанию платных дополнительных образовательных услуг является их контроль, которому в МДОУ № 316 уделяется особое внимание. Кон-

ролируются соблюдение законодательной базы, порядок документального оформления оплаты труда, качество платных услуг.

Таким образом, оказание платных образовательных услуг позволяет повысить заработную плату педагогов, привлечь внебюджетные средства, укрепить материально-техническую базу МДОУ, поднять имидж учреждения, а в конечном итоге сохранить квалифицированные кадры.

ИМИДЖ ДОУ

Осотова Н.С.,
заведующий ДОУ
ЦРР — д/с № 30
«Малыш»,
г. Дубна
Московской обл.

Дошкольное учреждение — открытая, взаимодействующая со многими социальными институтами социально-педагогическая система, о которой все чаще говорят как о сфере услуг, употребляя слова «конкурентоспособность», «сегмент рынка», «образовательная услуга» и т.д. Устойчивый позитивный имидж дошкольного учреждения можно рассматривать как важный современный компонент методического продукта ДОУ и дополнительный ресурс управления, ресурс образовательного учреждения.

Имидж ДОУ — эмоционально окрашенный образ образовательного учреждения, часто сознательно сформированный, обладающий целенаправленно заданными характеристиками и призванный

оказывать психологическое влияние определенной направленности на конкретные группы социума.

Для создания положительного имиджа важен любой аспект. Здесь нет мелочей, и фраза «Мне плевать на то, что обо мне или об учреждении думают» свидетельствует не столько об уверенности, сколько о высокомерии и часто становится разрушительной. Кого мы с такой легкостью сбрасываем со счетов? Средства массовой информации? Сотрудников? Родителей? Успех зависит только от того, что о нас думают, как относятся к нам окружающие.

Необходимость формирования имиджа ДОУ определяется следующими причинами:

— во-первых, сложная демографическая ситуация (особенно в



малых северных городах) усиливает конкуренцию среди ДОУ одной территории в борьбе за набор детей;

- во-вторых, сильный позитивный имидж облегчает доступ ДОУ к лучшим ресурсам из возможных: финансовым, информационным, человеческим и т.д.;
- в-третьих, имея сформированный позитивный имидж, ДОУ при прочих равных условиях становится более привлекательным для педагогов, так как предстает способным в большей степени обеспечить стабильность, удовлетворенность трудом и профессиональное развитие;
- в-четвертых, устойчивый позитивный имидж дает эффект приобретения ДОУ определенной силы в том смысле, что создает залог доверия ко всему происходящему в стенах учреждения, в том числе инновационным процессам.

ДОУ, как и любые другие организации, проходит в течение своей жизнедеятельности четыре этапа: формирование; утверждение на определенных позициях; инновационная деятельность; трансформация, приводящая либо к отмиранию, либо к очередному инновационному витку.

Очевидно, что каждому этапу должна соответствовать своя имиджевая политика, как внешняя, так и внутренняя.

Внешний положительный корпоративный имидж — согласованность всех элементов коммуникации ДОУ, передающая основную

идею, вызывающая благоприятный отклик, который увеличивает степень доверия окружения. Для его создания необходимо следующее:

- разработка (или корректировка) визуальных и деятельностных элементов внешней атрибутики для демонстрации духа общности, корпоративности, единения; формирование узнаваемого образа на рынке образовательных услуг;
- рекламная продукция, выпускаемая ДОУ, делающая упор на уникальность предлагаемых ДОУ услуг, подчеркивающая их качество.

Таким образом, выбирая приоритетные направления деятельности, каждое ДОУ должно опираться на создание элементов своего фирменного стандарта (стиля), рекламу своих идей и наработок.

Вот некоторые из элементов фирменного стандарта.

1. *Логотип*, или фирменный знак. В нем отражено название ДОУ. Он может быть представлен в следующих вариантах:

- вывеска на здании;
- папка для деловых бумаг заведующего;
- фирменные бланки;
- календари (на одной стороне месяц, год, на другой — логотип ДОУ);
- чашка;
- воздушные шары, используемые на утренниках, вечерах развлечений, корпоративных вечеринках и т.д.;
- поздравительные открытки;
- приглашение;



- диплом;
- рекламные информационные материалы (листовки, буклеты, бюллетени).

2. *Летопись детского сада* — книга отзывов для родителей и гостей ДОУ.

3. *Бейдж*, или внутренняя карточка педагога, на которой указываются имя, отчество, фамилия педагога, должность.

4. *Газета ДОУ*. Название газеты должно соответствовать названию детского сада. Чтобы родители и гости могли полнее ознакомиться с деятельностью учреждения, в газете должны быть примерно такие разделы: «Информационная справка», «Досуг в детском саду», «В гостях у Неболейки», «Ребенок познает мир» и др.

5. *PR-мероприятия*: организация дней открытых дверей, презентаций, участие в специализированных выставках, ярмарках образования.

6. *Публикации* о достижениях ДОУ в СМИ.

7. *Визуально подвижные коммуникации*:

- манера персонала общаться с родителями, детьми, коллегами;
- формат корпоративных мероприятий;
- речь сотрудника, отвечающего на телефонный звонок;
- манера поведения сотрудников ДОУ в рабочей обстановке и на публике;
- деловой этикет, профессиональная этика;
- спикерское искусство;
- бренд педагога.

8. *Визуально неподвижные коммуникации*:

- печатная символика;
- внешний вид персонала (одежда, прически, макияж, маникюр, аксессуары и пр.);
- рекламные ролики, презентационные фильмы;
- корпоративный сайт;
- внешний вид здания, благоустроенность территории ДОУ;
- место расположения ДОУ.

9. *Фирменный цвет*. Он должен сделать дошкольное учреждение узнаваемым. Все необходимые документы выполняются на бумаге именно этого цвета.

Перечисленные атрибуты формируют фирменный стиль или внешний имидж дошкольного учреждения и дают возможность занять свое место на рынке образовательных услуг.

Однако нужно понимать, что основа всего — люди, т.е. руководители ДОУ, педагоги, обслуживающий персонал. От имиджа человека во многом зависит желание сотрудничать с ним или организацией.

Современный руководитель ДОУ должен обладать высоким профессионализмом, компетентностью, организаторскими качествами, работоспособностью, политической культурой, высокой нравственностью, личным авторитетом, стремиться к демократическому стилю руководства. (Высокая репутация руководителя требует индивидуального стиля руководства.) Руководитель должен находить общий язык с молодыми и пожилыми, детьми и



родителями, работниками разных профессий, людьми разного образования, семейного положения, квалификации, говорить просто, правильно, доступно, уметь не только говорить, но и слушать.

Важная составляющая имиджа руководителя — самопрезентация. Имеют значение особый блеск в глазах, улыбка, своеобразная интонация голоса, привлекательность манеры поведения. Особое внимание уделяется улыбке, которая передает массу положительных эмоций. Главное — чтобы имидж руководителя был привлекательным для самых широких слоев населения.

Все перечисленные компоненты имиджа руководителя подходят и к педагогу. К его личности всегда предъявлялись высокие требования, так как именно он создает культуру последующих поколений, воспитывает детей и родителей, воспитывает и учит своим поведением, отношением к людям, внешним видом.

Имидж педагога — это инструментарий, использующий голос, пластику, мимику, внешние данные в качестве воздействия на воспитанников и родителей. Внешняя привлекательность педагога в ДОУ важна для более быстрой адаптации ребенка к коллективу.

Таким образом, для формирования привлекательного и своего неповторимого имиджа дошкольное учреждение должно иметь: — четко определенные приоритеты, собственную философию, свое видение будущего;

- уникальную, неповторимую систему ценностей, обычаев, традиций, стилей поведения;
 - разнообразные качественные образовательные услуги;
 - оригинальную систему учебно-воспитательной работы, развивающей творческие способности, совершенствующей психические функции, формирующей здоровый образ жизни;
 - связь с учреждениями здравоохранения, дополнительного образования, разными социальными институтами;
 - яркие, узнаваемые, своевременно обновляемые информационные материалы, предназначенные для внешнего представления;
 - систему целевой подачи информации потребителям о своем потенциале, успехах и предоставляемых образовательных услугах.
- Очень важно для формирования положительного корпоративного имиджа строго соблюдать соответствие обещаний их реализации. Лучше пообещать скромные услуги, но достойно их реализовывать, чем обозначить широкий спектр, но обеспечить выполнение лишь какой-то части.

И последнее. Могут быть эффективны следующие правила:

- не будьте похожи на других;
- пусть цели вдохновляют;
- сосредотачивайтесь на социальных запросах родителей;
- выберите лучшую корпоративную философию: «Чистота, качество, сервис»;
- стремитесь к положительным эмоциям.



О КОМПЕНСАЦИИ ЧАСТИ РОДИТЕЛЬСКОЙ ПЛАТЫ ЗА СОДЕРЖАНИЕ РЕБЕНКА В ДОУ



Смирнова Н.А.,
канд. психол.
наук, начальник
городского
Управления
дошкольного
образования,
г. Дубна
Московской обл.



Изменение в порядок оплаты родителями за пребывание ребенка в ДОУ введено Федеральным законом от 05.12.2006 г. № 207-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части государственной поддержки граждан, имеющих детей».

В данном материале предлагаются нормативные документы, позволяющие установить порядок обращения за компенсацией части родительской платы, а также порядок ее выплаты в г. Дубне Московской области. Обращаем ваше внимание, что данные материалы освещают опыт работы и не являются руководством к действию. В Минобрнауки РФ в настоящее время разрабатываются новые рекомендации, которые сразу после их принятия мы опубликуем на страницах нашего журнала.

Администрация города Дубны Московской области
ГОРОДСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ № ____

от «__» _____ 200__ г.

О порядке выплаты компенсации части родительской платы за содержание ребенка в ДОУ и в дошкольных группах начальной школы — детского сада № 7 «Гвоздика»

Во исполнение распоряжения Главы города от 21.03.2007 г. № Р-333 «О компенсации части родительской платы за содержание ребенка в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать комиссию по назначению компенсации части родительской платы за содержание ребенка в ДОУ и в дошкольных группах начальной школы — детского сада № 7 «Гвоздика» и утвердить ее состав (приложение 1).



2. Утвердить Положение о комиссии по назначению компенсации части родительской платы за содержание ребенка в ДОУ и в дошкольных группах начальной школы — детского сада № 7 «Гвоздика» (приложение 2).

3. Главному бухгалтеру:

3.1. Ежемесячно производить начисление компенсации части родительской платы за содержание ребенка в ДОУ и в дошкольных группах начальной школы — детского сада № 7 «Гвоздика».

3.2. Ежеквартально до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в Дубнинское финансовое управление отчет о расходах на выплату компенсации по форме, утвержденной Министерством образования и науки РФ.

4. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на главного бухгалтера.

Начальник городского Управления
дошкольного образования

(ФИО)

Приложение 1

к приказу от _____ № ____

СОСТАВ

комиссии по назначению компенсации части родительской платы за содержание ребенка в ДОУ и в дошкольных группах начальной школы — детского сада № 7 «Гвоздика»

Председатель комиссии: — начальник городского Управления
дошкольного образования

Заместитель председателя

комиссии:

— главный бухгалтер

Секретарь комиссии:

— заместитель главного бухгалтера

Члены комиссии:

— ведущий бухгалтер

— бухгалтер 1-й категории

Приложение 2

к приказу от _____ № ____

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по назначению компенсации части родительской платы за содержание ребенка в дошкольных образовательных учреждениях и дошкольных группах начальной школы — детского сада № 7 «Гвоздика»

I. Общие положения

1.1. Комиссия по вопросам назначения компенсации части родительской платы за содержание ребенка в ДОУ и в дошкольных группах начальной



школы — детского сада № 7 «Гвоздика» (далее — комиссия) является коллегиальным совещательным органом, обеспечивающим взаимодействие с руководителями муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, родителями (законными представителями) ребенка, посещающего ДОУ (ОУ), и централизованной бухгалтерией ГУДО по вопросу установления очередности рождения детей и размера компенсации части родительской платы за содержание ребенка в образовательном учреждении, реализующем основную общеобразовательную программу.

1.2. Комиссия в своей работе руководствуется порядком обращения за компенсацией части родительской платы за содержание ребенка в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, и порядком ее выплаты, разработанным в соответствии с постановлением Правительства Московской области от 01.03.2007 г. № 131/7 «О компенсации части родительской платы за содержание ребенка в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в Московской области, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования».

1.3. Персональный состав комиссии утверждается начальником городского Управления дошкольного образования.

1.4. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов.

II. Основные задачи комиссии

2.1. Рассмотрение и анализ документов, представленных на получение компенсации части родительской платы.

2.2. Обеспечение координации работы руководителей ДОУ и начальной школы — детского сада № 7 «Гвоздика», централизованной бухгалтерии по назначению и выплате компенсации части родительской платы.

2.3. Создание организационных условий для своевременной выплаты компенсации части родительской платы.

III. Права комиссии

3.1. Рассматривает обращения руководителей ДОУ и родителей детей, посещающих ДОУ (ОУ).

3.2. Получает необходимую информацию, связанную с решением вопросов по установлению размера компенсации.

3.3. Приглашает на заседания руководителей муниципальных ДОУ, родителей для решения спорных вопросов.

3.4. Готовит предложения по изменению размера компенсации части родительской платы и возмещению неправомерно выплаченной компенсации на основании недостоверных сведений.



3.5. Привлекает к работе в установленном порядке экспертов (специалистов) для консультаций и выработки решений.

IV. Организация работы комиссии

4.1. Председатель комиссии:

- осуществляет руководство работой;
- назначает дату и время проведения заседаний;
- ведет заседания;
- утверждает (подписывает) протокол заседания и его решение.

4.2. В случае отсутствия председателя его обязанности выполняет заместитель председателя.

4.3. Секретарь комиссии:

- готовит материалы к заседанию;
- оповещает членов о дате и месте проведения заседания;
- ведет протокол заседания и готовит проект решения.

4.4. Результаты работы комиссии оформляются решениями и подписываются всеми членами.

4.5. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в месяц не позднее 20 числа текущего месяца.

*Приложение
к положению о комиссии*

ПОРЯДОК обращения за компенсацией части родительской платы за содержание ребенка в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, и порядок ее выплаты

Общие положения

1. Настоящий порядок определяет условия предоставления и выплаты компенсации части родительской платы за содержание ребенка в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования: в муниципальных ДООУ и в дошкольных группах начальной школы — детского сада № 7 «Гвоздика» (далее — учреждения).

2. Размер родительской платы за содержание ребенка в учреждении устанавливается постановлением главы города на текущий финансовый год. Родительская плата за содержание ребенка в учреждении взимается с учетом льгот, установленных решением Совета депутатов на текущий финансовый год.

3. Компенсация части родительской платы за содержание ребенка в учреждении устанавливается из расчета:



20% размера родительской платы, фактически взимаемой за содержание ребенка в учреждении — на первого ребенка;

50% размера родительской платы, фактически взимаемой за содержание ребенка в учреждении — на второго ребенка;

70% размера родительской платы, фактически взимаемой за содержание ребенка в учреждении — на третьего и последующих детей в семье.

4. Право на получение компенсации части родительской платы за содержание ребенка в учреждениях имеет один из родителей (законных представителей), внесший родительскую плату за содержание ребенка в учреждении.

Порядок обращения за компенсацией

1. Для получения компенсации части родительской платы за содержание ребенка в учреждении (далее — компенсация) в посещаемое ребенком учреждение представляется заявление по установленной форме о предоставлении компенсации с указанием способа ее получения. К заявлению прилагаются следующие документы:

1) копия документа, удостоверяющего личность заявителя;

2) копии свидетельств о рождении детей, в том числе усыновленных, приемных, находящихся под опекой (попечительством), в детских домах семейного типа, родителем (законным представителем) которых является заявитель;

3) на детей, находящихся под опекой (попечительством), в детских домах семейного типа — выписка из решения органов местного самоуправления об установлении опеки (попечительства), приеме в детский дом семейного типа;

4) на приемных детей — копия договора о передаче ребенка на воспитание в приемную семью;

5) копия договора образовательного учреждения с родителем ребенка (законным представителем).

2. Заявитель несет ответственность за достоверность представленных сведений и документов, а также их подлинность.

3. Решение о назначении компенсации принимается комиссией городского Управления дошкольного образования, которая доводит соответствующие решения до учреждений, а учреждения — до заявителей.

Порядок выплаты компенсации

1. Назначение и выплата компенсации осуществляются городским Управлением дошкольного образования.

2. Компенсация назначается с месяца подачи заявления со всеми необходимыми документами и выплачивается с месяца возникновения у заявителя права на получение компенсации.

3. Для выплаты компенсации за текущий месяц заявитель должен



произвести оплату за содержание ребенка в учреждении в срок не позднее 10-го числа текущего (отчетного) месяца.

4. Выплата компенсации каждому заявителю осуществляется способом получения, указанным в заявлении:

1) перечислением средств на имеющиеся счета по вкладам в Дмитровском отделении Сбербанка РФ;

2) перечислением средств на счета банковских карт Сбербанка РФ.

При этом городское Управление дошкольного образования перечисляет средства на имеющиеся счета по вкладам заявителей в Дмитровском отделении Сбербанка РФ или на счета банковских карт Сбербанка РФ.

5. Компенсация выплачивается ежемесячно с 1-го по 5-е число месяца, следующего за текущим (отчетным) месяцем. При оплате содержания ребенка в учреждении после 20-го числа текущего месяца компенсация выплачивается через месяц, следующий за текущим (отчетным) месяцем.

6. Компенсация, неправомерно выплаченная заявителю вследствие представления им документов, содержащих неверные сведения, влияющие на назначение компенсации, а также излишне выплаченная компенсация, в том числе вследствие допущенной городским Управлением дошкольного образования ошибки, возмещается в установленном законодательством порядке.

ЗАЯВЛЕНИЕ

о получении компенсации части родительской платы за содержание ребенка в ДООУ

Я, _____,
(фамилия, имя, отчество заявителя полностью)

проживающий по адресу: _____
(адрес прописки)

Тел. _____,

Прошу компенсировать мне часть родительской платы за содержание ребенка в образовательном учреждении, реализующем основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

№ п/п	Фамилия, имя, отчество ребенка	Дата рождения	Наименование ДООУ (ОУ), которое посещает ребенок

Для выплаты компенсации части родительской платы за содержание ребенка в образовательном учреждении, реализующем основную общеобразовательную программу дошкольного образования, представляю следующие документы:



№ п/п	Наименование документа	Число экземпляров
1	Документ, удостоверяющий личность родителя (законного представителя) — копия	
2	Свидетельство о рождении ребенка — копия	
3	Договор с ДОУ (ОУ) — копия	
4	Документ, подтверждающий статус опекуна (усыновителя), — копия	
5	Сберкнижка (первая страница) или пластиковая карта (ордер) — копия	
6	Другие документы, если требуются в дальнейшем, согласно изменениям в законодательстве	

Прошу перечислять причитающуюся мне компенсацию части родительской платы за содержание ребенка в образовательном учреждении, реализующем основную общеобразовательную программу дошкольного образования, на _____

(номер счета и отделения Сбербанка РФ)

«__» _____ 200__ г. _____
(подпись заявителя)

Достоверность сообщаемых сведений подтверждаю.

«__» _____ 200__ г. _____
(подпись заведующего)

РЕШЕНИЕ КОМИССИИ
о назначении компенсации части родительской
платы за содержание ребенка в дошкольном
образовательном учреждении

от «__» _____ 200__ г.

Комиссия городского Управления дошкольного образования в соответствии с Законом Московской области (ст. 18) и на основании представленных документов установила очередность рождения детей и размер компенсации части родительской платы за содержание ребенка в образовательном учреждении, реализующем основную общеобразовательную программу дошкольного образования, гр. _____

(ФИО заявителя)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество ребенка, посещающего ДОУ (ОУ)	Очередность рождения ребенка	Процент компенсации

Председатель комиссии _____

Секретарь комиссии _____

Члены комиссии _____



СПРАШИВАЮТ — ОТВЕЧАЕМ

Волобуева Л.М.,
канд. пед. наук,
профессор
кафедры
дошкольной
педагогики МПГУ,
Москва

Вопрос. Воспитатель отработала 29 лет в детском саду, имела первую квалификационную категорию по должности воспитателя. Когда до переаттестации оставался 1 год, вынуждена была сменить место жительства, не успела переаттестоваться на новом месте работы... и, потеряв первую категорию в феврале, получила 10-й разряд. Есть ли какие-либо поправки в аттестации для тех, кто вынужденно сменил место жительства, или для тех, кто отработал более 25 лет.

З.И. Черепенина, г. Северодвинск

Аттестация работников проводится в соответствии с Законом РФ «Об образовании» и Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных образовательных учреждений (утвержденным приказом Минобразования РФ от 26.06.2000 г. № 1908, зарегистрирован в Минюсте России 24.07.2000 г., регистрационный № 2322). Согласно Положению квалификационная категория присваивается сроком на пять лет. Для педагогических работников предусмотрено соблюдение принципа добровольности прохождения аттестации. Аттестованному работнику выдается атте-

стационный лист, в котором указаны дата принятия решения о присвоении квалификационной категории и срок ее действия. Педагог должен сам позаботиться о том, чтобы в установленные сроки до окончания действия предыдущей аттестации подать заявление и пройти аттестацию на ту же или более высокую квалификационную категорию на новый пятилетний срок.

За годы, прошедшие после выхода Положения, Минобразованием РФ совместно с Профсоюзом работников народного образования и науки РФ было издано несколько писем, разъясняющих многочисленные вопросы работников образования, связанных с аттестацией.

В Письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 07.02.2003 г. № 03-8ин/22-03/11 указывается, что срок действия квалификационной категории по заявлению работника в исключительных случаях (например, временной нетрудоспособности; нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком; нахождения в командировке по специальности за рубежом; возобновления педагогической работы



после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию; нахождения в отпуске в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании» и др.) может быть продлен до одного года соответствующими органами управления образованием.

Заявление о продлении высшей квалификационной категории должно быть адресовано федеральным ведомственным органам управления образованием, органам управления образованием субъектов РФ; о продлении I и II квалификационных категорий — местным (муниципальным) органам управления образованием. Кроме того, орган управления образованием субъекта РФ может принять общее решение по данному вопросу. Срок рассмотрения заявлений граждан, в том числе и по указанному вопросу, не должен превышать одного месяца.

В данном случае, как видно из письма, такое заявление не было подано, и по прекращении действия I квалификационной категории воспитатель был тарифицирован в соответствии с уровнем образования и стажем. Судя по тому, что по тарификации определен 10-й разряд, у воспитателя нет высшего профессионального образования, которое обязательно для более высоких разрядов. Для 10-го разряда предусмотрено высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образова-

ние и стаж работы свыше 10 лет. Для получения любой квалификационной категории необходимо снова в установленные положениями сроки подать заявление и пройти аттестацию.

Вопрос. Заведующие трех детских садов села Богучаны Красноярского края хотели бы узнать, существует ли новое типовое штатное расписание для детских садов? Изменяется ли штатное расписание, если детский сад, например, с приоритетным осуществлением физического развития воспитанников? Кто регулирует штатное расписание — заведующий или централизованная бухгалтерия (экономист) Управления образования?

В соответствии с Уставом любого предприятия и учреждения разрабатываются его структура и штатная численность, что закрепляется в соответствующем документе. Штатная численность работников дошкольных учреждений может быть рассчитана на основе ряда нормативных документов, которые приняты в 70—90-х гг. В связи с выходом Закона РФ «Об образовании» они являются примерными и служат только ориентиром при составлении штатного расписания, формировании средств на оплату труда.

В настоящее время такими документами являются: Типовые штаты детских садов, яслей-садов, утвержденные приказом министра просвещения СССР от 31.12.71 г. № 103 и от 15.06.84 г. № 67; Типовые штаты яслей-садов, утвержденные приказом министра просвещения СССР от 31.12.71 г. № 103, от



15.06.84 г. № 67 и от 25.06.84 г. № 71; Типовые штаты руководящих и педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школ — детских садов, утвержденные приказом Министерства просвещения СССР от 07.06.85 г. № 108. В соответствии с приказом Министерства просвещения СССР от 31.08.87 г. № 167 в штатах ДОУ, имеющих крытые малоразмерные плавательные бассейны, устанавливается должность медицинской сестры из расчета: при наличии от 4 до 8 групп детей, с которыми проводятся занятия по обучению плаванию, — 0,5 единицы должности, при наличии 9 и более таких групп детей — 1 единица должности.

В этих документах представлена норма численности работников на определенное число групп детей. В связи с утверждением Типового положения о ДОУ (1995) установлено, что число групп определяется учредителем, исходя из их предельной наполняемости, принятой при расчете норматива бюджетного финансирования (п. 47). При известной предельной наполняемости групп детей в зависимости от возраста и состояния здоровья (п. 48) необходимо произвести предварительно следующие расчеты: списочную численность детей разделить на норматив наполняемости групп. По полученному числу групп определяется численность работников.

В соответствии с постановлением Минтруда России от 21.04.93 г.

№ 88 были установлены нормативы численности работников дошкольных учреждений для определения и обоснования необходимой списочной численности работников, рациональной организации их труда (см. литературу).

Должностной и численный состав учреждения с указанием фонда заработной платы закрепляется в штатном расписании. В соответствии с Законом РФ «Об образовании» (ст. 32, п. 2, пп. 9) и Типовым положением о ДОУ (п. 37) установление штатного расписания относится к компетенции ДОУ.

Штатное расписание составляется, исходя из фонда заработной платы, согласовывается с учредителем, главным бухгалтером и утверждается заведующим ДОУ. При наличии централизованной бухгалтерии штатное расписание составляется ее плановым отделом, согласовывается с заведующим и утверждается учредителем. В штатном расписании могут быть учтены особенности вида ДОУ, например, введены должности, которые отсутствуют в перечне типовых штатов. Все изменения производятся в рамках фонда заработной платы ДОУ или дополнительных ассигнований на оплату труда, предоставляемых учредителем. Наименование должностей в штатном расписании должно соответствовать наименованиям должностей, определенным государственными документами (тарифно-квалификационными, квалификационным справочником и др.).



07.02.2005 г. вышло письмо Федерального агентства по образованию № 10-55-388/10-03 «О порядке и форме представления штатных расписаний в 2005 году», приложение № 3 которого определяет распределение должностей и численности преподавательского состава по разрядам оплаты труда по подразделениям, реализующим функции дошкольного учреждения (детский сад, детские ясли) на 01.01.2005 г.

Литература

Анохина И.В. Штатное расписание в ДОУ: нормативная правовая база // Управление ДОУ. 2004. № 6. С. 65.

Вифлеемский А.Б. Вопрос — ответ // Управление ДОУ. 2004. № 6. С. 70.

Нормативы по определению численности обслуживающего персонала в ДОУ. М.: ТЦ Сфера, 2005.

Издательство «ТЦ СФЕРА» предлагает книгу серии «Правовая библиотека образования»



НОРМАТИВЫ ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА В ДОУ

Обложка, 32 с. Формат 60х90/16

Нормативы по определению численности разработаны Центральным бюро нормативов по труду совместно с Министерством образования России при участии дошкольных учреждений Российской Федерации и стран — участниц СНГ. Нормативы предназначены для определения численности работников дошкольных учреждений независимо от их ведомственной подчиненности.

Нормативы утверждены постановлением Минтруда России от 21 апреля 1993 г. № 88, но до сих пор не изменялись и пересмотр их не планируется.



НОВЫЕ САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА И НОРМАТИВЫ ДЛЯ ДОУ

Обложка, 64 с. Формат 60х90/16

В брошюре представлены новые санитарно-эпидемиологические правила и нормативы к устройству, содержанию и организации режима работы ДОУ, введенные в действие с 20 июня 2003 г.: требования к участку, зданию, оборудованию помещений, естественному и искусственному освещению помещений, требования к водоснабжению и канализации, санитарному состоянию помещений и дезинфекционным мероприятиям, организации питания, медицинскому обеспечению и оценке состояния здоровья детей, к организации режима дня и учебных занятий, физического воспитания и др.

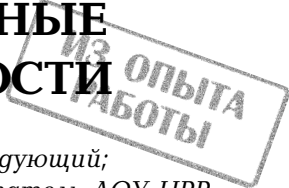
Эти и другие книги можно заказать по почте наложенным платежом. Пришлите заявку по адресу: 129626, Москва, а/я 40, по E-mail: sfera@cnt.ru, по тел.: (495) 656-75-05, 656-72-05

или заказать в Интернет-магазине: www.tc-sfera.ru

Не забудьте разбавить написать свой индекс и обратный адрес.



ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ДЕТЕЙ, ИМЕЮЩИХ ЯРКО ВЫРАЖЕННЫЕ СПОСОБНОСТИ



Безрукова Е.В., заведующий;
Иванова А.А., старший воспитатель ДОУ ЦРР —
д/с № 14 «Журавушка», г. Бугульма,
Республика Татарстан

ДОУ ЦРР — д/с № 14 «Журавушка» работает по программе Л.А. Венгера «Одаренный ребенок». В рамках ее реализации разработаны Положение о психолого-педагогическом сопровождении детей, имеющих ярко выраженные способности, банк данных одаренных детей, перспективные планы работы с кадрами и родителями по данному направлению, составлены рекомендации, организована работа кружков и студий, разработаны индивидуальные маршруты сопровождения развития детей, имеющих ярко выраженные способности, определены педагоги, осуществляющие сопровождение детей, пополняются детские портфолио.

ПОЛОЖЕНИЕ

О психолого-педагогическом сопровождении детей, имеющих ярко выраженные способности

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение составлено для ДОУ ЦРР — д/с № 14 «Журавушка» ООО «ТНГ — Групп» на основании Закона РФ «Об образовании» (ст. 50, п. 4), Закона «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ» (ст. 4, п. 1), Положения о ДОУ № 14.

1.2. Под одаренностью в данном Положении подразумевается высокий уровень развития каких-либо способностей ребенка, которые устойчиво проявляются на протяжении его пребывания в детском саду.





2. Основные задачи

2.1. Создание условий для выявления, поддержки и развития одаренных детей.

2.2. Сохранение физического и психического здоровья.

2.3. Обеспечение эмоционально-го благополучия.

2.4. Обеспечение психологической и педагогической экологичности (отсутствия риска причинения вреда детям).

3. Функции

3.1. Психолого-педагогическое сопровождение детей, имеющих ярко выраженные способности, подразумевает:

- специальное обучение и развитие детей с актуальной одаренностью;
- работа по развитию интеллектуально-творческого потенциала каждого ребенка.

4. Организация работы

4.1. Работа ведется по трем направлениям: с детьми; родителями; кадрами.

4.2. В работе с детьми.

4.2.1. Сопровождение осуществляют воспитатели группы, которую посещает ребенок, дополнительные специалисты и специалисты дополнительного образования, работающие с детьми данной группы, педагог-психолог.

4.2.2. Работа с детьми, имеющими ярко выраженные способности, осуществляется в рамках максимально допустимой учебной нагрузки (согласно инструктивно-методическому письму Министерства

образования РФ от 14.03.2000 г. № 65/23-16 «О гигиенических требованиях и максимальной нагрузке на детей дошкольного возраста в организованных формах обучения»).

4.2.3. Работа с детьми, имеющими ярко выраженные способности, проводится в форме кружков и студий по интересам, турниров, конкурсов, выставок, фестивалей, участия в утренниках, праздниках, досугах и развлечениях, самостоятельного создания продуктов детского творчества (сборников сочиненных ребенком стихов или рассказов, альбомов детских рисунков, авторских выставок детских работ и пр.), создания индивидуального маршрута (траектории) развития одаренных детей.

4.2.4. В работе с детьми, имеющими ярко выраженные способности, оптимальными считаются дифференцированные и индивидуально-личностные технологии, использование исследовательского и проектного метода, интегрирование содержания образования.

4.2.5. Важное значение имеет организация предметно-развивающей среды, созданной с учетом индивидуальных особенностей одаренных детей.

4.3. В работе с родителями.

4.3.1. Данное направление осуществляют заведующий, старший воспитатель, воспитатели группы, которую посещает ребенок, дополнительные специалисты и специалисты дополнительного образования, работающие с детьми данной группы, педагог-психолог.



4.3.2. Работа с родителями детей, имеющих ярко выраженные способности, проводится в форме консультаций и бесед, отчетных мероприятий (выставок, творческих гостиных, праздников и др.), наглядной психолого-педагогической информации (стендов, памяток, листовок и др.), библиотеки для родителей, анкетирования, тестирования и пр.

4.4. В работе с кадрами.

4.4.1. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов в работе с одаренными детьми и контроль осуществляют заведующий, старший воспитатель; специалисты дополнительного образования и дополнительные специалисты данную работу проводят в области своей компетенции; все педагоги работают по данному направлению в рамках распространения передового педагогического опыта.

4.4.2. Работа проводится в форме традиционных и нетрадиционных методических мероприятий: фронтальных (педсоветов, семинаров и пр.), групповых (коллективных просмотров, работы в микрогруппах и др.), индивидуальных (творческих отчетов, консультаций и т.п.).

5. Взаимосвязь с другими органами управления

5.1 Вопросы организации и проведения работы с детьми, имеющими ярко выраженные способности, ее итоги рассматриваются на Совете ДОУ, педагогических советах, малых аппаратных совещаниях, родительских собраниях и конференциях.

6. Делопроизводство

6.1. Документация по психолого-педагогическому сопровождению одаренных детей включает обязательную и рекомендуемую.

6.2. Обязательная документация.

6.2.1. Для административной группы — годовой план с включением для рассмотрения вопросов работы с одаренными детьми; банк данных на одаренных детей; перспективный план по работе с родителями, включающий для рассмотрения вопросы по воспитанию и обучению детей, имеющих ярко выраженные способности.

6.2.2. Для воспитателей — банк данных на одаренных детей своей группы; календарный план с указанием содержания, форм, методов и приемов работы с детьми, имеющими ярко выраженные способности; диагностический материал (заболеваемость, уровень обученности, воспитанности, поступление в инновационные школы и специализированные классы, общая и специальная успеваемость в школе, результаты анкетирования родителей и др.); перспективный план по работе с родителями, включающий для рассмотрения вопросы по воспитанию и обучению одаренных детей.

6.2.3. Для дополнительных специалистов и специалистов дополнительного образования — банк данных на одаренных детей в области их компетенции; тематический и перспективный планы с указанием содержания, форм, методов и приемов работы с детьми, имеющими ярко выраженные способности.



сти; диагностический материал; перспективный план работы с родителями, включающий для рассмотрения вопросы по воспитанию и обучению одаренных детей.

6.2. Рекомендуемая документация.

6.3.1. Перспективные планы досугов и развлечений, организации выставок, смотров и конкурсов.

6.3.2. Дневник достижений или портфолио ребенка, имеющего ярко выраженные способности, и т.п.

6.3.3. Методический материал (консультации для педагогов и родителей, варианты анкет, пакет диагностических методик, конспекты занятий, досугов, презентаций и пр.).

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ МАРШРУТ СОПРОВОЖДЕНИЯ РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА

ФИО ребенка — Лиза Ш.

Возраст — 5 лет.

Вид одаренности — художественная.

Склонности — рисование моделей одежды.

Формы работы — дополнительные занятия в имидж-салоне «Леди Стил».

Сопровождающий педагог — воспитатель по изодеятельности Ф.Ф. Гарифуллина.

Партнеры — воспитатель группы А.Н. Лапшова, старшая сестра Лизы — Лиля.

Ме- сяц	Не- деля	Используемые изобразительные материалы и техники	Тема	Применение детских работ
1	2	3	4	5
Сен- тябрь	3-я	Рисование — каран- даш (набросок)	Платье для кук- лы	Сюжетно-ролевая игра «Ателье мод» — каталог
	4-я	Рисование — аква- рельные краски (эскиз)	Кукольный бал	
Ок- тябрь	1-я	Рисование — марке- ры	Карнавал для кукол	Журнал мод «Осенний бал» — пополнение игро- вой атрибутики к сюжетно-ролевой игре «Ателье мод»
	2-я	Рисование — самостоя- тельный выбор изобра- зительных средств	Кукла-принцесса	
	3-я	Аппликация — цвет- ная бумага	Осенний бал для кукол	
	4-я	Аппликация — осен- ние листья. Техника «коллаж»	Наряд воспита- телей для осен- него утренника	



Продолжение табл.

1	2	3	4	5
Но- ябрь	1-я	Аппликация — фоль- га, стразы, бисер	Наряд для себя	Журнал мод «Осенний бал» — пополнение игро- вой атрибутики к сюжетно-ролевой игре «Ателье мод»
	2-я	Аппликация — осен- ние листья. Техника «коллаж»	Наряд для мамы	
	3-я	Аппликация — фан- тики от конфет	Карнавалы костюм для кук- лы	Тематическая выставка «Ново- годний карнавал»
	4-я	Аппликация — ткань	Карнавалы костюм для себя	
Де- кабрь	1-я	Рисование на силуэте	Карнавалы костюм для под- ружек	
	2-я	— // —	Карнавалы костюм для ма- мы	
	3-я	Объемная апплика- ция — упаковка для цветов	Карнавалы костюм для вос- питателей	
Ян- варь	3-я	Аппликация — ткань	Зимняя прогул- ка — дети	Игровая атрибу- тика (каталог зимней одежды) для сюжетно- ролевой игры «Магазин одеж- ды»
	4-я	Объемная апплика- ция — ткань, мех	Зимняя прогул- ка — воспитате- ли	
Фев- раль	1-я	Объемная апплика- ция — ткань, пух, вата	Зимняя прогул- ка — мама	Выставка — ре- портаж к 8 Марта «На балу у Зо- лушки»
	2-я	Рисование — цветной песок	На балу у Зо- лушки — девоч- ка	
	3-я	Рисование в технике налепа пластилином	На балу у Зо- лушки — мама	
	4-я	Объемная апплика- ция — гофрированная упаковка для цветов	На балу у Зо- лушки — воспи- татели	
Март	1-я	Аппликация — цвет- ные нити	Моя будущая профессия	Фрагмент дидак- тического посо- бия «Люди тру- да» (страницы альбома)
	2-я	Аппликация — само- клеющаяся пленка	Рабочий костюм мамы	



Продолжение табл.

1	2	3	4	5
	3-я	Аппликация — фан-тики от конфет	Рабочий костюм воспитателя	Фрагмент дидактического пособия «Люди труда» (страницы альбома)
	4-я	Самостоятельный выбор изобразительных средств	Рабочий костюм Леди Босс	
Ап-рель	1-я	Рисование с использованием трафарета	Наряд для кошки	Иллюстрирование творческих рассказов детей своей группы
	2-я	Самостоятельный выбор изобразительных средств	Бал в царстве зверей	
	3-я	— // —	Космическое путешествие — костюм инопланетян	Отчетная выставка студии имидж-салона «Леди Стиль»
	4-я	— // —	Люди будущего	
Май				Авторская выставка

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОСТАВЛЕНИЮ ПОРТФОЛИО ДЕТЕЙ, ИМЕЮЩИХ ЯРКО ВЫРАЖЕННЫЕ СПОСОБНОСТИ

Детские портфолио — не обязательный отчетный документ. Они могут иметь разную форму: копилка достижений, дневник и пр.

Портфолио могут содержать:

- титульный лист с анкетными данными (фамилия и имя ребенка, дата рождения, группа детского сада, которую посещает); фотографией; эмблемой, видом деятельности, к которому есть способности;
- характеристика ребенка (как проявляются способности, как он к ним относится и т.п.);
- индивидуальный маршрут (траектория) сопровождения развития ребенка (может быть представлен в виде плана работы с

ребенком и родителями ежемесячно, поквартально);

- рабочие листы и результаты тестирования;
- рекомендации психолога;
- заполненные родителями анкеты;
- сочинения родителей о своем ребенке;
- детские работы (рисунки, сочиненные рассказы и стихи, решенные и сочиненные кроссворды, участие в выставках и концертах, личные достижения — преодоление психологических барьеров и т.п.);
- грамоты, дипломы, медали от воспитателей и других организаторов конкурсов, соревнований, концертов;



- фотографии;
- дневник наблюдений (заметки на полях и т.п.) сопровождающего педагога, его пожелания ребенку, рекомендации родителям.

**ПЛАН РАБОТЫ С КАДРАМИ ПО ТЕМЕ
«ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ДЕТЕЙ, ИМЕЮЩИХ ЯРКО ВЫРАЖЕННЫЕ
СПОСОБНОСТИ» НА 2006/07 УЧ. Г.**

Мероприятие	Тема	Ответственный	Сроки
1	2	3	4
Педсовет	Стратегия развития ДОУ в условиях модернизации дошкольного образования	Заведующий ДОУ	Сентябрь
Малое аппаратное совещание	Комплектование кружков, студий, секций и других объединений по интересам	— // —	— // —
Дискуссия	В поисках путей к родному языку	Воспитатель по обучению татарскому языку	— // —
Семинар-практикум	О простых материалах и необычных картинах	Воспитатель по изобразительности	— // —
Консультация; памятка	Формы работы с детьми, имеющими ярко выраженные способности	Старший воспитатель	— // —
Клуб альтернативной педагогики	Программа «Одаренный ребенок»	— // —	— // —
Семинар-практикум	Методические рекомендации для воспитателей по выявлению одаренности у детей	— // —	— // —
Малое аппаратное совещание	Дополнительные образовательные услуги в детском саду: наличие, расписание, посещаемость	Заведующий ДОУ	Октябрь



Продолжение табл.

1	2	3	4
Консультация	Методические рекомендации педагогическим работникам по планированию и организации работы с одаренными детьми	Старший воспитатель	Октябрь
Экспресс-семинар	Обучение детей умениям и навыкам исследовательской деятельности	Воспитатель	— // —
Диспут	Компьютер: вред или польза?	Врач-педиатр	— // —
Тестирование	Насколько Вы разбираетесь в проблеме воспитания одаренности?	Старший воспитатель	— // —
Психолого-педагогический практикум	Методика «Карта одаренности»	Педагог-психолог	— // —
Консультация	Составление перспективного плана работы с родителями в рамках педагогического сопровождения детей с ярко выраженными способностями	Старший воспитатель	— // —
Коллективно-творческая игра	Модель одаренного ребенка	— // —	Ноябрь
Клуб альтернативной педагогики	О некоторых парциальных программах по художественному развитию дошкольников, духовно-нравственному воспитанию детей «Введение дошкольников в мировую культуру»	— // —	— // —



Продолжение табл.

1	2	3	4
Круглый стол	Экологический потенциал татарской музыкальной культуры	Музыкальный руководитель	Ноябрь
— // —	Современная методология обучения играм с элементами спорта	Инструктор по физическому воспитанию	Декабрь
Памятка	Рекомендации по составлению портфолио детей, имеющих ярко выраженные способности	Старший воспитатель	— // —
Творческий отчет	Развитие творческого воображения	Воспитатель по изобразительности	— // —
Информационный бюллетень	Развитие эмоционально-эстетической сферы ребенка	— // —	Январь
Практикум	Работа с картой индивидуального развития ребенка-дошкольника	Старший воспитатель	Февраль
Мастер-класс	Творчество как показатель культуры развития в обществе	Воспитатель по изобразительности	— // —
Консультация	Характеристика базиса личностной культуры ребенка-дошкольника	Старший воспитатель	Март
Творческий отчет	Театр песни	Музыкальные руководители	— // —
Инновационные игры	Компьютер и аэрокосмическое образование дошкольников	Заведующий ДОУ	Апрель



Окончание табл.

1	2	3	4
Клуб альтернативной педагогики	Компьютерная программа как инструмент взаимодействия специального и массового образования	Старший воспитатель	Апрель
Творческий отчет	Конкурсы как действенный механизм педагогического сопровождения детей, имеющих ярко выраженные способности к изучению татарского языка	Воспитатели по обучению татарскому языку	— // —
Педсовет	Тема «Совместная деятельность родительской общности и педагогов в разностороннем развитии детей: удаchi, проблемы, перспективы»	Заведующий ДОУ	Май
Консультация	Формы и методы работы с детьми на прогулке в летний оздоровительный период	Музыкальный руководитель, воспитатель по изодеятельности, инструктор по физическому воспитанию, воспитатель по обучению татарскому языку	— // —
Деловая игра	Знакомство детей с различными видами спорта через настольные игры	Инструктор по физическому воспитанию	— // —

88

Организация педагогического процесса 2007, № 8

[illegible]

КАРТА КОНТРОЛЯ

Кто проводит: *заведующий ДОУ*

Дата	Объект контроля	Вид контроля	Цель контроля	Методы контроля	Результаты контроля	Рекомендации по результатам контроля	Отметка о выполнении рекомендаций
	Дело-производство в ДОУ	Оперативный предупредительный	Состояние документации старших воспитателей по психолого-педагогическому сопровождению детей, имеющих ярко выраженные способности	Изучение и анализ документации	Продумана четкая система работы по психолого-педагогическому сопровождению детей, имеющих ярко выраженные способности, что представлено в документации. Имеются перспективные планы работы с кадрами и родителями. На стадии формирования банка данных одаренных детей. Общая оценка документации — «хорошо»	Старшим воспитателям провести контроль по изучению состояния документации по психолого-педагогическому сопровождению детей, имеющих ярко выраженные способности: в группах старшего дошкольного возраста; дополнительных специалистов. Срок _____. По итогам контроля сформировать банк данных одаренных детей. Срок _____	Выполнено полностью. Дата _____

Подпись проверяющего _____ С результатами контроля ознакомлены _____



КАРТА КОНТРОЛЯ

Кто проводит: *старший воспитатель*

Дата	Объект контроля	Вид контроля	Цель контроля	Методы контроля	Результаты контроля	Рекомендации по результатам контроля	Отметка о выполнении рекомендаций
	Результативность педагогического процесса	Тематический персональный	Состояние работы с детьми, имеющими ярко выраженные музыкальные способности	Наблюдение педагогического процесса, изучение продуктов детской деятельности, беседа с детьми	Музыкальный руководитель: работа студии игры на музыкальных инструментах — 4 (план работы); работа вокальной студии — 5; дифференцированный подход к детям — 5; индивидуально-личностный подход — 5. Музыкальный руководитель: работа театральной студии — 5, работа вокальной студии — 5, дифференцированный подход к детям на занятии — 5; индивидуально-личностный подход — 5. Руководитель хореографии — 4 (нет выхода детей)	Старшим воспитателям продумать формы распространения положительного опыта музыкальных руководителей в плане работы на 2007/08 уч. г.	

Подпись проверяющего _____





МЕТОДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА В ДОУ

Аншукова Е.Ю., старший воспитатель д/с № 32,
г. Мончегорск Мурманской обл.

Методическая служба в ДОУ — это целостная, основанная на достижениях науки, передовом опыте и конкретном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога и воспитателя, развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива, а в конечном счете на достижение оптимального уровня образования и развития воспитанников.

Таким образом, основная цель методической службы ДОУ — способствовать повышению профессионального мастерства педагога и педагогического коллектива и обобщению передового педагогического опыта. Методическая работа в детском саду начинается с педагога, воспитателя, а организует и возглавляет ее старший воспитатель.

Задачи методической службы ДОУ:

- обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей;
- стимулирование повышения научно-теоретического, научно-методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, технологиями.

В роли объектов методической работы выступают педагоги, воспитатели и родители, в роли субъектов — руководитель ДОУ, старший воспитатель, руководители временных творческих коллективов и групп.

Методическая служба в ДОУ имеет свои преимущества.

1. Носит в отличие от курсовой подготовки относительно непрерывный характер, способствующий тому, что каждый педагог может определенную часть времени посвящать повышению квалификации, овладению передовым опытом.

2. Позволяет тесно связывать повышение квалификации педагога непосредственно с проблемами, ходом и результатами учебно-воспитательного процесса, изменениями в качестве знаний, умений и навыков воспитанников.

3. Позволяет в течение длительного времени изучать деятельность и личностные качества конкретных воспитателей и педагогов, выявлять затруднения и достижения в их работе.

4. Проходит в живом, развивающемся педагогическом коллективе, сплоченность которого создает благоприятные условия для ее организации.



5. Предоставляет каждому педагогу возможность непосредственно участвовать не только в реализации годового плана работы, но и в планировании и разработке программы развития ДОУ.

6. Позволяет лучше оценить эффективность переподготовки кадров, так как тесно связана с учебно-воспитательной работой.

Следовательно, методическая служба занимает особое место в системе управления ДОУ. Ее роль — активизация человеческого фактора, личности педагогов и воспитателей, их творческой деятельности.

Об эффективности методической службы в ДОУ можно судить по следующим критериям.

Критерий результативности: если результаты воспитания, образования и развития дошкольников повышаются до оптимального для каждого уровня (или приближаются к нему) за отведенное время и без перегрузки.

Критерий рациональных затрат времени, экономичности методической работы: повышение мастерства педагогов и воспитателей с целью оптимизации обучения и воспитания проходит при разумных затратах времени и усилий на методическую работу и самообразование. Наличие этого критерия стимулирует научный, оптимизационный подход к организации методической работы.

Критерий роста удовлетворенности педагогов своим трудом: в ДОУ создаются морально-психологический климат и твор-

ческая атмосфера, при которых усиливается мотивация творческого, инициативного труда педагога.

Методическая служба ДОУ может включать методический совет, совет узких специалистов, старших воспитателей, руководителей временных творческих групп.

Советы координируют работу по всем направлениям деятельности ДОУ. Заслуживают внимания такие методические структуры в ДОУ, как клубы по интересам, школа молодого воспитателя, временные творческие коллективы. Последние организуются с учетом профессиональных интересов воспитателей и педагогов.

1. Аналитическая группа — временный коллектив, занимающийся аналитико-прогнозирующей деятельностью. В состав такой группы входят заведующий, старший воспитатель, педагоги. Задача группы — анализ планов и концепций развития, прогноз результатов деятельности с целью создания эффективной системы образовательно-воспитательного процесса. Аналитическая группа принимает участие в разработке программы развития ДОУ.

2. Исследовательская группа — добровольное объединение педагогов, основой деятельности которого являются:

- потребность в исследовательской работе и способность к исследованию;
- наличие определенной темы для исследования;
- стремление к исследованию ранее не изученного;



- совпадение исследовательских интересов и способность к совместному действию;
- нестандартность мышления;
- свободный выбор темы исследования.

Исследовательская группа занимается инновационной и проектной деятельностью.

3. Группа «Я»-позиции — группа педагогов, работающих над исследуемыми проблемами индивидуально, что связано с особенностями их характера, интересами и желаниями. Эти педагоги часто ведут педагогические мастерские, мастер-классы. Администрация образовательного учреждения должна идти навстречу желанию педагога разрабатывать индивидуально тему, участвовать в конкурсе, проводить авторскую мастерскую, обобщать передовой педагогический опыт и т.д. Реализация «Я»-позиции позволяет педагогам продемонстрировать индивидуальные достижения в педагогике, методике, психологии, собственное новаторство, свои подходы к организации занятий и их содержанию.

Результатом реализации «Я»-позиции для коллектива становятся получение грантов, участие в конкурсе «Учитель года», руководство МО в городе, разработка авторских программ и пособий, консультирование педагогов по проблеме исследования, наставничество.

4. Творческая группа — добровольное объединение педагогов, у которых ярко выражены:

- потребность в творческой деятельности и способность к творчеству;
- осознание необходимости и важности дела, которое они творчески внедряют в практику;
- демократичность, профессиональная и творческая совместимость;
- совпадение творческих целей и мотивов совместной деятельности;
- стремление к внедрению своих проектов;
- личная заинтересованность в активном использовании результатов творчества.

Творческая группа занимается разработкой комплексно-целевых программ в ДОУ.

Деятельность описанных групп планирует старший воспитатель. В сферу его деятельности входят: консультации для педагогов, диагностирование результатов, выявление творческих резервов, помощь в оформлении материалов исследования, обобщение представленных материалов, описание опыта, помощь в организации издательской деятельности и т.п.

Как известно, объективными показателями успешности любого коллектива являются стабильность, благоприятный психологический микроклимат, но главное — высокий уровень профессионализма его членов. В ДОУ № 32 в 1999/2000 уч.г. I квалификационную категорию имели 8 педагогов, высшую имел один педагог, а в 2006/07 уч. г. — соответственно 11 и 5.



Это свидетельствует о профессиональном творческом росте педагогического коллектива.

Такой рост обеспечивается деятельностью методической службы, которая формировалась в ДОУ параллельно с внедрением в практику работы разделов образовательной программы «Школа — 2100». Именно тогда перед администрацией, старшими воспитателями встала проблема создания образовательной среды, в которой максимально был бы реализован потенциал педагогического коллектива и воспитанников.

Принципы, на которых строилась работа методической службы, можно сформулировать так:

- ♦ единая тема методической работы в зависимости от целей и задач развития ДОУ на данном этапе;

- ♦ перспективное, проблемно-тематическое планирование индивидуальной и групповой форм методической работы;

- ♦ создание предметных временных творческих групп педагогов по проблемам:

- ♦ формирование приемов умственных действий (анализ, синтез, сравнение, обобщение, классификация) в курсе для дошкольников «Игралочка», «Раз — ступенька, два — ступенька»;

- ♦ учет возрастных возможностей дошкольников в процессе реализации курсов образовательной программы «Школа — 2100»;

- ♦ развитие познавательной и эмоционально-волевой сферы в курсе О.А. Куревиной «Путешествие в Прекрасное»;

- ♦ развитие речи у детей дошкольного возраста в курсе «По дороге к Азбуке»;

- ♦ дифференцированный подход к оценке работы методической службы в зависимости от квалификации педагога.

Деятельность методической службы ДОУ № 32 проходила по двум направлениям: организационно-педагогическая и научно-методическая работа.

Содержание обоих направлений деятельности методической службы представлено в таблице.

Все виды деятельности старшего воспитателя, представленные в разделе «научно-методическая работа», направлены на организацию работы коллектива в условиях развития ДОУ, а в разделе «организационно-педагогическая работа» — на его функционирование. Методическая работа повышает управленческую культуру заведующего и старших воспитателей, координирует деятельность методической службы по внедрению традиционных и нетрадиционных форм работы.

В ДОУ № 32 работают педагоги с разным уровнем профессионального мастерства. Главной целью деятельности методической службы стало создание высокоэффективной системы повышения квалификации педагогических кадров в рамках ДОУ, вне его, а также включение педагогов в сетевую систему повышения квалификации. Данная работа опирается на диагностику профессиональной компетенции и



Научно-методическая работа	Организационно-педагогическая работа
Внедрение нового содержания образования дошкольников, форм и методов работы	Оснащение педагогического процесса необходимым наглядно-дидактическим оборудованием и методической литературой
Внедрение организационно-инновационной и экспериментальной работы в ДОУ	Оснащение педагогического кабинета
Обучение педагогов работе в новых условиях	Участие в укреплении материально-технической базы ДОУ
Создание системы непрерывного образования педагогов	Контроль и анализ выполнения государственного стандарта образования детей дошкольного возраста
Осуществление дифференцированного и индивидуального подхода к повышению профессионального мастерства	Организация, планирование перспективной и текущей курсовой переподготовки педагогов
Организация мониторинга качества образования	Организация форм взаимодействия и работы с родителями
Организация психологического сопровождения педагогического процесса	Проведение Совета педагогов, совещаний при воспитателе-методисте
Поиск инновационных путей в реализации содержания образования	Работа по подготовке педагогов и ДОУ к предстоящей аттестации
Организация участия педагогов в обмене, изучении, распространении передового педагогического опыта	Обобщение опыта работы педагогов
Изучение потребностей педагогов в методической помощи	Организация работы с молодыми специалистами, стажерами
Организация взаимодействия с различными социальными институтами детства	

оценку эффективности педагогического труда по конечным результатам.

Многоуровневая организация методической деятельности педагогов включает следующие уровни: — индивидуальную работу воспи-

тателя в рамках выявленных проблем и по личной теме самообразования;

— предметные объединения педагогов (всего 4) по актуальным проблемам (предметные временные творческие группы);



— постоянно действующий временный творческий коллектив «Школа — 2100»;

— методические объединения педагогов ДОУ № 32 и учителей начальной школы № 8, работающие над проблемными темами.

В ДОУ идет постоянный поиск путей работы методической службы в инновационном режиме, решения разных проблем. Педагогами накоплен определенный положительный опыт по таким проблемам, как развитие логического мышления у детей старшего дошкольного возраста, роль детского сада и семьи в воспитании нравственно-патриотических чувств через приобщение детей к истокам русской культуры, развитие речи и творческих способностей детей посредством театрализованных игр, влияние плавания на степень физического развития и оздоровления ребенка в ДОУ и др.

Прошла рецензирование и рекомендована для использования учителями-логопедами, воспитателями общеобразовательных и коррекционных дошкольных учреждений региона образовательная программа «Воспитание звуковой культуры речи у детей дошкольного возраста в детском саду комбинированного вида». Опыт работы педагогов был представлен на страницах журналов «Обруч», «Начальная школа плюс До и После», «Управление ДОУ», «Дошкольное воспитание».

В рамках распространения педагогического опыта в ДОУ № 32 прошла тематическая

неделя международного сотрудничества «Дошкольное образование как открытая система» с участием педагогов из Норвегии.

Таким образом, можно с уверенностью констатировать, что для повышения эффективности методической службы в ДОУ необходимо:

— обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитико-прогностической деятельности;

— учет изменений в социально-экономической жизни и экономических, социокультурных, этнических и экологических факторов, которые могут повлиять на содержание методической работы;

— дифференциация методической работы на основе диагностики педагогических затруднений (диагностических, проектировочно-целевых, организационных, содержательных, коммуникативных, контрольно-оценочных, научно-методических), учета творческой активности и информационных потребностей педагога;

— взаимосвязь и интеграция всех подразделений методической службы, форм и методов методической работы;

— систематичность и непрерывность в организации форм методической работы;

— оптимальное сочетание теоретических и практических форм;

— оценка педагогического труда по результатам;

— своевременное обеспечение учебно-методической литературой.



ФОРМИРОВАНИЕ ПОЗИЦИИ СОТРУДНИЧЕСТВА ПЕДАГОГОВ С ДЕТЬМИ И ИХ РОДИТЕЛЯМИ

Козлова М.Н., заместитель заведующего по ВМР МДОУ
г/с «Руслан», г. Новый Уренгой, ЯНАО

из опыта
работы

Для формирования позиции сотрудничества педагогов с детьми и их родителями необходимо **создание единого пространства развития ребенка, которое должны поддерживать и детский сад и семья**. Сотрудники дошкольных учреждений иногда забывают, что родители должны проявлять заинтересованность и инициативу в общении с педагогическим коллективом. Однако известно, что взаимодействие с родителями — достаточно сложный процесс, требующий специальной подготовки воспитателей.

ДОУ должно помочь родителям в осознании их педагогической роли, создании необходимых условий и возможностей для развития ребенка, так как без поддержки семьи невозможно приобретение детьми нравственных и духовных ценностей. Это требует новых подходов и методов, в том числе групповых, работы воспитателей, социального педагога и психолога с родителями. Важным условием является создание моделей **«воспитатель — родитель»**, **«воспитатель — психолог — родитель»** и **«воспитатель — социальный педагог — родитель»**.

Особая форма общения в этих моделях — *доверительно-деловой контакт*.

Первостепенное значение имеет совершенствование профессиональной квалификации педагогов. Система методической работы в ДОУ, направленная на повышение профессионального мастерства каждого педагога, включает широкий спектр форм и методов обучения.

1. Педагогические советы в форме деловой игры: «Система работы с родителями по обеспечению направленности личности ребенка на здоровый образ жизни», «Создание единого пространства для обеспечения социального здоровья ребенка-дошкольника в условиях ДОУ и семьи».

2. Клуб «Дошкольная страна» для начинающих воспитателей (приложение 1).

3. Обучение и самообразование педагогов по модульной программе «Взаимодействие ДОУ и семьи».

4. Семинары на темы: «Использование активных методов взаимодействия в работе с семьями воспитанников», «Социальная работа ДОУ с семьей».

5. Творческая группа, работающая по теме «Правовое воспита-



ние дошкольников». Организует работу с педагогическими работниками, родителями, детьми (приложение 2).

6. Творческая группа по теме «Развитие новых форм общественно-семейного взаимодействия, обеспечивающих раннее развитие ребенка и направленность семьи на здоровый образ жизни». В ее программу входит разработка конспектов оздоровительно-развивающих занятий для детей в группах кратковременного пребывания.

7. Консультационный пункт для воспитателей (приложение 3).

8. Методические объединения, семинары, открытые занятия, консультации.

Один из способов реализации сотрудничества педагогов и родителей — организация их совместной деятельности, в которой родители — не пассивные наблюдатели, а активные участники процесса. Включение в деятельность дошкольного учреждения актуализирует потребности семьи в образовании собственного ребенка и способствует педагогическому просвещению родителей как заказчиков образовательных услуг.

В ДОУ «Руслан» одной из форм сотрудничества с семьями воспитанников являются встречи в «Семейной гостиной», на которых обсуждаются такие темы, как «Его величество темперамент», «Анатомия детских капризов», «Знаете ли вы своего ребенка», «Каковы источники эмоциональных проблем ребенка» и др. Эти встречи помогают по-новому раскрыть внутренний мир детей, улучшить эмоцио-

нальный контакт между родителями и детьми, помогают родителям почувствовать себя более уверенными и причастными к происходящему в ДОУ.

Работа с родителями в форме тренинга предполагает повышение их психологической компетентности в области воспитания и во взаимодействии с детьми. Групповые тренинги позволяют снять ощущение единственности и уникальности собственных трудностей, получить обратную связь, взглянуть на свою семью с иной точки зрения.

Стало традиционным проводить один раз в квартал «День семьи». В группах заранее составляется план. В этот день готовы к сотрудничеству все специалисты. Дети и родители могут посетить зимний сад, кабинет изобразительности, спортивный и музыкальный залы, кабинеты психолога, логопеда, социального педагога. Цель данной работы заключается в том, чтобы ребенок и родители сумели договориться о выборе деятельности. Задания, подготовленные педагогами, дети выполняют вместе с родителями.

Многолетний опыт работы показывает, что традиционные родительские собрания не дают должного эффекта. Новыми ступенями на пути сотрудничества с родителями стало проведение таких праздников, как «1 сентября — день знаний», «Огород — круглый год», а также дней открытых дверей, спортивных соревнований, совместных походов, конкурсов творческих работ на лучшую поделку из природного материала,



семейных газет, выставок «Папины руки не знают скуки», обмена рецептами любимых блюд.

Новые формы взаимодействия позволили не только родителям увидеть положительные стороны детей, но и детям воспринимать родителей по-новому.

В ДОУ работает клуб «Семейная академия», созданный для оказания помощи родителям, чьи дети впервые пришли в детский сад (приложение 4).

В течение трех лет функционирует адаптационная группа кратковременного пребывания «В ясли с мамой». Два раза в неделю в течение года малыши приходят в детский сад с мамами. Родители видят жизнь детей в коллективе, учатся вместе с ними рисовать, лепить, играть, петь. В группе занимается шесть пар (взрослый — ребенок). Состав группы постоянный. Обязательным критерием принятия в группу является наличие справки от врача о сделанных по возрасту прививках. Каждая встреча рассчитана на один час. В работе группы кратковременного пребывания принимают участие инструктор по физической культуре, педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель по изобразительности, музыкальный руководитель, а также воспитатели выпускных групп, кото-

рым предстоит в дальнейшем работать с этими детьми. Создание в группе благоприятного психологического климата способствует развитию у детей навыков в основных видах деятельности: предметной, сюжетно-образительной, ролевой играх. Особое значение имеет индивидуальный подбор игр для детей.

Постепенно в результате совместной работы складываются доверительные отношения. Родители начинают осознавать, что они нуждаются в помощи, и принимают советы как поддержку, а не как посягательство на личную сферу. Воспитатель становится их союзником и помощником.

Таким образом, методическая работа ДОУ направлена на формирование у педагогов и родителей убеждений:

- ♦ чтобы учить, сам должен много знать, уметь и верить;
- ♦ тот, кто занят воспитанием души ребенка, должен верить в него;
- ♦ верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

На этом и держатся наши **главные принципы: терпение, созидательная любовь, сотрудничество.**

Приложение 1

План работы клуба для начинающих воспитателей «Дошкольная страна»

Цель: повышение уровня знаний начинающих воспитателей в вопросах адаптации, развития, вос-

питания и обучения детей дошкольного возраста.



Тема	Месяц	Ответственный
Планирование воспитательно-образовательного процесса	Октябрь	Заместитель заведующего по ВМР
Планирование работы с родителями	Ноябрь	Социальный педагог, педагог-психолог
Организация предметно-развивающей среды	Декабрь	— // —
Организация и проведение занятий и индивидуальной работы по речевому развитию детей	Январь	Учитель-логопед
Вопросы методики развития связной речи	Февраль	— // —
Современные дети: особенности игры и психического развития	Март	Социальный педагог, педагог-психолог
Формирование у детей представлений о здоровом образе жизни	Апрель	Инструктор по физической культуре

Приложение 2

План работы творческой группы «Правовое воспитание дошкольников»

Цель: повышение правовой культуры педагогов.

Сентябрь

1. Формирование творческой группы.

2. Изучение документов: «Всеобщая декларация прав человека», «Конвенция о правах ребенка», «Семейный кодекс РФ».

Октябрь

1. Разработка анкет для родителей.
2. Разработка диагностического инструментария для выявления знаний детей о своих правах.

3. Диагностика детей по правовому воспитанию.

Ноябрь

1. Подготовка и проведение семинара для педагогов «Гражданско-правовое воспитание детей — миф или реальность?»

2. Работа с молодыми специалистами по организации развивающей среды.

Декабрь

1. Перспективно-тематическое планирование по правовому воспитанию детей.

2. Создание консультативного клуба для родителей.

Январь

1. Изучение проблемных ситуаций, возникающих в процессе работы с детьми по правовому воспитанию (анкетирование педагогов).

2. Разработка консультаций для педагогов.

Февраль

1. Диспут на тему «Для чего необходимо знать свои права и обязанности?».



2. Круглый стол на тему «Актуальность проблемы формирования гражданско-правовых знаний у детей».

Март

1. Семинар-практикум «Защита интересов детей. Забота о детях».

2. Оформление стенда «Как познакомить детей с их правами».

Апрель

1. Проведение месячника «Пра-

ва ребенка».

2. Подведение итогов тематического месячника.

Май

1. Анализ деятельности за год по проблеме «Формирование основ правового сознания у дошкольников».

2. Составление плана работы на следующий год.

Приложение 3

План работы консультационного пункта для воспитателей и специалистов

Цель: повышение уровня знаний воспитателей и специалистов ДОУ в вопросах развития, воспи-

тания и обучения детей дошкольного возраста.

Тема	Месяц	Ответственный
Работа воспитателей с неблагополучными семьями	Октябрь	Социальный педагог
Взаимодействие воспитателя с семьей по организации домашнего чтения	Ноябрь	Учитель-логопед
Как познакомить детей дошкольного возраста с «Конвенцией о правах ребенка» в раннем возрасте. Защита прав и достоинств маленького гражданина РФ	Декабрь	Социальный педагог, педагог-психолог
Профилактика ОРЗ в ДОУ	Январь	Старшая медсестра
Социально-личностное развитие ребенка в процессе общения на этапе дошкольного детства	Февраль	Заместитель заведующего по ВМР
Недостатки характера и методы педагогической коррекции	Март	Педагог-психолог
Роль педагога в направлении активной деятельности дошкольников на осознанное сохранение и укрепление своего здоровья	Апрель	Инструктор по физической культуре
Организация оздоровительной работы с детьми в летний период	Май	Старшая медсестра



Приложение 4

План работы клуба для родителей детей адаптационных групп «Семейная академия»

Цель: повышение уровня знаний педагогов и родителей в вопросах адаптации, развития, воспитания и обучения детей младшего дошкольного возраста.

Тема	Месяц	Ответственный
Организационная встреча с членами клуба. Знакомство с планом работы. Создание инициативной группы	Октябрь	Социальный педагог
«Разговор по душам» (индивидуальные беседы с родителями по вопросам адаптации детей в ДООУ)	Ноябрь	Социальный педагог, педагог-психолог
Формирование сенсорных эталонов у младших дошкольников	Декабрь	— // —
Круглый стол «Психологические особенности детей младшего дошкольного возраста»	Январь	— // —
Семинар-практикум «Игрушка-забава в жизни ребенка»	Февраль	Социальный педагог
Тренинг «Счастливая семья»	Март	— // —
Семейная гостиная «Улыбка малыша в период адаптации»	Апрель	— // —

ПРОЕКТНО- ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГОВ

Козина О.Н., старший воспитатель МДОУ
ЦРР — г/с № 97, г. Братск Иркутской обл.

Педагогический коллектив нашего детского сада отличается приверженностью и постоянное стремление к передовому и новаторскому. Получив статус «центр развития ребенка», задали себе вопрос: к чему

теперь стремиться? Как сохранить динамику движения вперед с учетом современных требований к дошкольному образованию? На что ориентироваться педагогам? Ведь важно не столько реализовать то



или иное решение, сколько найти его, давая возможность коллективу в полной мере проявить инициативу, предоставить право выбора каждому, опираясь на доверие и стремление привести к успеху каждого педагога.

Движению вперед способствовало использование метода педагогического проектирования. Почему именно это направление инновационной деятельности привлекло внимание педагогического коллектива?

Прежде всего, это:

- возможность развития, профессионального роста воспитателей в стенах ДООУ на рабочем месте;
- наличие пошагового алгоритма действий (этапов);
- прогнозируемость результатов деятельности, возможность их отслеживания.

После ознакомления с опытом работы преподавателей Новосибирского университета, педагогов школ с целью оптимизации педагогического процесса было решено адаптировать этот метод к дошкольному учреждению.

В рамках программы научно-практических мероприятий ознакомились с основами проектирования, освоили проектную терминологию, что позволило более детально рассмотреть потенциальные возможности внедрения в практику проектного метода.

На следующем этапе освоили технологию практического моделирования педагогических проектов, уделив особое внимание рефлексивному анализу, благодаря ко-

торому обеспечивается качественный уровень освоения данной технологии. Не все сразу получалось, но неудачно выполненные проекты позволяли выявить объективные и субъективные причины неудач, неожиданные последствия и т.п.

Подводя итоги на промежуточном этапе, выявили, что все воспитатели овладели методом педагогического проектирования, т.е. имеют первоначальный репродуктивный уровень, а 16% педагогов показали более высокий продуктивно-творческий уровень. Они отличались высокой самостоятельностью при разработке собственных технологий, своевременной корректировкой плана действий, а полученный результат превышал прогнозируемый. Педагоги разработали методические пособия «Эмоционально-личностное развитие младших дошкольников», «Развитие элементов логического мышления у детей дошкольного возраста». Опыт работы этих педагогов представили в областной банк педагогического опыта.

С использованием проектного метода была разработана система взаимодействия с детьми и их родителями на основе конструктивной творческой деятельности. Участие родителей в педагогических проектах позволяет педагогам более эффективно влиять на развитие положительной «семейной педагогики».

Таким образом, весь инновационный процесс выстраивается на ос-



нове сотрудничества руководства, педагогов, родителей.

Положительно была встречена инициатива педагогов-новаторов о создании творческой группы, а также делегирование части полномочий старшего воспитателя воспитателям групп, что повысило ответственность за реализацию поставленных задач и оптимизировало управление педагогическим процессом. При таком сотрудничестве у педагогов вырос интерес к инновациям, повысилась удовлетворенность профессиональной деятельностью, на новый продуктивно-творческий уровень перешли еще 16% педагогов (всего — 32%).

Результаты исследовательской деятельности по проблеме влияния особенностей семейного воспитания на социально-личностное развитие дошкольников в условиях партнерства родителей и педагогов ДОО были представлены на методическом объединении и научно-практической конференции на базе педагогического колледжа № 1, а сообщение об исследовании данной проблемы прозвучало на Всероссийской научно-практической конференции (2004).

В настоящее время педагоги осваивают метод коллективного проектирования, благодаря которому создаются интегрированные проекты при участии не только воспитателей и родителей, но и специалистов по изобразительности, музыкально-театрализованному воспитанию, физическому развитию, а также логопеда и медицинского персонала. Кроме этого, ин-

теграция совместных усилий педагогов, специалистов и родителей в проектно-исследовательской деятельности позволила повысить готовность выпускников к обучению в школе.

Психологи, педагоги детского сада и школы отмечают у детей высокую степень развития:

- любознательности, позволяющей проявлять познавательную активность в школе;
- способности самостоятельно и успешно решать творческие и другие задачи;
- коммуникативности, способствующей не только свободно устанавливать взаимоотношения со взрослыми и сверстниками, но и разрешать конфликты, корректно отстаивать свою точку зрения.

Как показывает практика, в результате проделанной работы:

- коренным образом изменилось отношение педагогов к нововведениям в образовании;
- созданы условия для самореализации и достижения профессионального успеха;
- повысилась профессионально-личностная компетентность;
- появилась необходимость использования комплекса знаний, различных способов систематизации информации, своего позитивного опыта и опыта других специалистов;
- сформировать уверенность в реальной возможности перехода собственной воспитательно-образовательной системы из одного состояния в другое, более качественное.



МЕТОДИКА ОРГАНИЗАЦИИ ДЕТСКОГО ЧТЕНИЯ

Зябкина В.В., старший воспитатель ГОУ г/с № 2527, Москва

Для реализации развивающего потенциала художественной литературы воспитатель должен использовать совокупность художественных текстов, подобранных с учетом их структуры (художественной формы) и содержательно-смысловой наполненности, по степени сложности соответствующих уровню детского восприятия и понимания, создающих «напряжение души», т.е. продвигающих детей на шаг вперед в умственной и эмоциональной работе.

Воспитание и обучение с помощью художественной литературы требует соблюдения следующих принципов: в содержании текста должны быть отражены предметы или действия, яркие впечатления из опыта ребенка или те, которые можно воспроизвести и конкретизировать; необходимо сочетать чтение и прослушивание текста с инсценированием, широко применяя наглядность; следует привлекать ребенка к активному, действенному участию в инсценировании и декламации.

Существуют разные формы использования художественных текстов в воспитательной работе.

Урочная:

- а) на занятии «Ознакомление с художественной литературой» в соответствии с поставленными целями, задачами чтение и разбор

произведения, формулирование выводов, которые затем в процессе воспитательной работы внедряются в реальную жизнь дошкольника;

- б) «эмоциональная вставка» на занятиях ФЭМП, по изобразительности, развитию речи, физкультуре и т.д.
Внеурочная:

- а) в режимные моменты, в основном на прогулке при наблюдениях за окружающим миром;

- б) чтение перед сном больших художественных произведений, рассчитанных на несколько дней;

- в) в свободное от занятий время — небольшие группы, по желанию детей.

В качестве смыслового фона, окрашивающего другие формы совместной партнерской деятельности взрослого с детьми:

- а) большие тексты для организации интересной познавательно-исследовательской и продуктивной деятельности;

- б) в играх-драматизациях, театрализованных играх, досугах и развлечениях.

Персонажи больших художественных произведений обычно предстают перед детьми удивительными экспериментаторами, исследователями, путешественниками. Поэтому события, происходящие с ними, могут послужить мотивом, от-



правным моментом для интересной деятельности взрослого с детьми.

Приведем несколько примеров.

Прочитав книгу Ю. Дружкова «Приключения Карандаша и Самоделкина», воспитатель задает вопросы: «Неужели разбойник смог так легко справиться с Самоделкиным с помощью простого магнита? Давайте посмотрим, как действует магнит: обладает ли он такой “волшебной” силой на самом деле?»

«Полетит или не полетит воздушный шар?» — гадают малыши из Цветочного города, наблюдая за приготовлениями Знайки в книге Н. Носова «Приключения Незнайки и его друзей». Воспитатель спрашивает: «В чем тут дело? Попробуем сами провести опыт».

При обсуждении книги А. Милна «Винни-Пух и все-все-все»: «Удачно ли выбрал Винни-Пух плавающее средство для спасения от наводнения? Что надежнее — пустой горшок или зонтик? Не утонет ли пустой горшок? Почему один предмет тонет, а другой — нет? Можно провести эксперимент».

По поводу книги Г. Остера «Сказочные рассказы»: «Удобно ли измерять Удава попугаями? Придумаем свои мерки. А может быть, воспользоваться подходящими инструментами?»

После прочтения книги Б. Житкова «Что я видел»: «На чем только не путешествовал Алеша-Почемучка. Попробуем разобраться в этих видах транспорта». Отличный повод для классификационной работы.

Итак, к чтению тех или иных текстов можно приурочить соот-

ветствующую продуктивную или исследовательскую деятельность, воспроизводящую и продолжающую поиски и исследования персонажей. При этом в выборе темы воспитатель опирается на текст.

По прочтении книг можно проводить интересные беседы и игры, направленные на эмоциональное развитие и нравственно-эстетическое воспитание. В частности, для формирования уважительного отношения к окружающему миру можно использовать такой прием, как эмпатия (вхождение в образ персонажа). Например, при чтении стихотворения И. Мазнина «Давайте дружить» детям предлагается образ «Я — планета Земля» и задаются вопросы экологического и нравственно-эстетического содержания: «Планета наша на всех одна. Почему ее надо беречь, и как мы можем это сделать?»

Очень важно использование художественных произведений для осознания детьми разнообразных коллизий и конфликтов, возникающих в их отношениях со взрослыми и сверстниками в повседневной жизни. С этой целью необходимо специально подбирать короткие тексты «на злобу дня», дающие возможность увидеть эти конфликты со стороны и понять, какими способами их можно разрешить. Кроме того, практически весь диапазон типичных детских нравственных коллизий отражен в больших повествовательных текстах с вымышленными или реалистическими персонажами-детьми, и их можно обсуждать по мере чтения.

Разумеется, чтобы подбирать художественные произведения для



чтения и использовать их как смысловой фон для других видов деятельности, воспитатель должен хорошо ориентироваться в текстах, прочитывать их заранее и определять, какие из них «придутся по душе» детям его группы.

Реализация развивающего потенциала художественной литературы зависит от подбора текстов и правильной организации чтения как совместной партнерской деятельности взрослого с детьми. В связи с этим целесообразно определить некоторые общие методические требования.

Чтение художественных текстов должно быть ежедневным, чтобы оно вошло в привычку, создало традицию в жизни группы.

Время для чтения (всегда одно и то же) должно быть определено в распорядке дня. Продолжительность чтения составляет примерно 10—15 мин в младших группах, 20—25 мин — в старшей и подготовительной.

Чтение вне занятия должно проходить в непринужденной обстановке (дети располагаются вблизи взрослого как им удобно); каждый ребенок присоединяется добровольно, это не вменяется ему в обязанность. Остальные дети обязательно соблюдают правило: заниматься своими делами тихо, не мешая чтению.

Читая книгу, воспитатель выступает партнером детей по восприятию ее содержания (проявляет соответствующие эмоции — удивление, изумление, сострадание и пр.); монотонное механическое (отчужденное) чтение может отбить у де-

тей желание слушать даже очень интересную книгу.

Воспитатель сам подбирает подходящие для детей его группы художественные тексты, определяет последовательность их чтения, чередуя большие литературные формы для длительного (продолжающегося) чтения и малые формы для непродолжительного. Целесообразно также чередовать стихотворные и прозаические произведения. В зависимости от интереса и пожеланий детей можно возвращаться к ранее прочитанным текстам.

Большие художественные произведения следует читать несколько дней подряд (в зависимости от объема чтение может занять от 2 до 10—12 дней), так как дети должны иметь возможность «удержать» последовательность событий, «вжиться» в воображаемый мир книги. Все это становится затруднительным, если тексты накладываются друг на друга или один текст читается с большими перерывами. Ежемесячно воспитатель прочитывает детям одно-два больших произведения, например, «Дядя Федор, Пес и Кот» Э. Успенского, «Винни-Пух и все-все-все» А. Милна и др.

Между чтением двух больших художественных текстов используются короткие произведения: фольклорные и авторские сказки, стихотворные тексты, реалистические рассказы. Здесь возможны сочетания нескольких коротких текстов по жанрам или тематической направленности.

Воспитатель не должен стремиться к обязательному обсуждению с



детьми художественного текста не посредственно после чтения, а тем более принуждать их к анализу поэтических произведений и многократному пересказу прозы. (Это не относится к текстам, изучаемым на занятиях «Ознакомление с художественной литературой», когда анализ и беседа необходимы.) Обсуждения должны носить непринужденный характер. Они уместны сразу после чтения, если у детей возникают вопросы и суждения относительно прочитанного, если воспитатель намерен использовать текст как смысловой фон, стимул для непосредственно следующей за чтением деятельности или видит необходимость сравнить коллизии художественного текста с реальными событиями. Педагог может через некоторое время вспомнить с детьми прочитанные тексты, обсудить их при разворачивании других видов деятельности, поскольку обращение к книге помогает стимулировать активность детей — осмыслить и прояснить какие-либо факты, события и т.п.

Художественные тексты для длительного чтения и их последовательность воспитатель может наметить на 2—3 месяца вперед, сделав сбалансированный выбор из рекомендательного списка программы, по которой работает детский сад, с учетом интересов большей части детей группы. (В начале года необходимо выяснить, какие книги из списка уже прочитаны большинством дома.) Этот предварительный план корректируется по мере необходимости.

Короткие художественные произведения для непродолжительного

чтения предварительно подбираются на неделю-месяц также с охватом разных разделов рекомендательного списка. Кроме того, при подборе и планировании последовательности чтения коротких текстов воспитатель руководствуется происходящими событиями (сезоном, праздниками, памяtnыми датами), тематическими циклами, намеченными для познавательно-исследовательской деятельности, актуальными интересами детей группы. Список подобранных текстов постоянно корректируется педагогом с учетом появляющихся у детей вопросов, возникающих в группе конфликтов и коллизий, решение которых может подсказать книга.

В каждой группе всегда должно быть несколько сборников художественных текстов (стихов, фольклорных и авторских сказок, рассказов детских писателей), из которых воспитатель, реагируя на актуальную ситуацию, может в любой момент выбрать подходящее произведение. Дополнительно он может пользоваться хрестоматией для детей своей возрастной группы, но это не единственный или основной источник художественных текстов.

Книги для длительного чтения целесообразно хранить в общей библиотеке детского сада, чтобы ими могли пользоваться все группы по мере необходимости.

Важное условие организации общения с книгой и формирования у детей нравственно-эстетических личностных качеств — создание атмосферы радости и удовольствия от чтения, творческое сотрудничество детей и взрослых.



УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Издательство «ТЦ Сфера» не стоит на месте. Работая на «передовой» дошкольного образования, мы находим «болевы» проблемы, требующие разрешения. Общение с руководителями, воспитателями и специалистами ДОУ, ваши предложения, письма и рекомендации «переплавляются» в нашей творческой мастерской, рождая новые проекты.

С 2008 г. издательство «ТЦ Сфера» приступает к воплощению уникального проекта

«ПРОГРАММЫ ДОУ»

К настоящему времени в дошкольном воспитании существует большое количество различных программ. Разобраться во всех, а уж тем более проанализировать и оценить, — сложная задача. Известные авторы — специалисты разных областей дошкольной педагогики — по нашей просьбе решили эту задачу. За основу проекта взят временный стандарт, по каждому разделу которого и создана книга. Их двенадцать:

1. Развитие детей раннего возраста / Авт.-сост. Т.М. Горюнова.
2. Игровая деятельность / Авт.-сост. И.В. Штанько.
3. Физическое развитие и здоровье / Авт.-сост. С.С. Прищепа.
4. Речевое развитие ребенка / Авт.-сост. О.А. Шорохова.
5. Развитие ребенка в изобразительной деятельности / Авт.-сост. И.А. Лыкова.
6. Развитие ребенка в музыкальной деятельности / Авт.-сост. О.П. Радынова.
7. Развитие ребенка в театрализованной деятельности / Авт.-сост. И.В. Штанько.
8. Развитие ребенка в конструктивной деятельности / Авт.-сост. Н.В. Шайдурова.
9. Развитие элементарных математических представлений / Авт.-сост. Е.С. Демина.
10. Развитие элементарных естественно-научных представлений и экологической культуры детей / Авт.-сост. В.А. Зибзеева.
11. Программы для ДОУ компенсирующего и комбинированного видов / Авт.-сост. О.А. Степанова.
12. Социально-личностное развитие / Авт.-сост. И.В. Сушкова.

Книги данного проекта будут публиковаться в рамках приложения к журналу «Управление ДОУ», так что подписчики нашего комплекта автоматически их получают.

С самыми наилучшими пожеланиями,
канд. пед. наук,

главный редактор журнала «Управление ДОУ»,
генеральный директор «ТЦ Сфера»

Т.В. Цветкова



Влияние педологии НА СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ДОШКОЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ В 20—30-Е ГГ.

Авилова Е.А., старший преподаватель
кафедры дошкольной педагогики МПГУ, Москва



ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА

В конце XIX — начале XX в. наблюдался активный процесс становления общественного дошкольного воспитания и дошкольной педагогики как науки. В нем значительную роль сыграли представители экспериментального направления в педагогике, интерес которых к раннему и дошкольному детству был обусловлен необходимостью изучения генезиса психического развития, а также неизученностью возрастных и индивидуальных особенностей дошкольников. Особую роль здесь сыграла педология (один из синонимов экспериментальной педагогики. — Е.А.).

Следует отметить, что педология изначально провозглашалась как наука о комплексном и объективном изучении и воспитании ребенка. Однако этот термин, как за рубежом, так и в России, приобрел характерное комплексное значение с начала XX в. В России педология развивалась особым путем, что было связано с политическими изменениями в истории страны.

Начиная с 20-х гг. влияние педологии на дошкольное воспитание стало весьма значительным, и к моменту запрета (1936) ее идеи прочно вошли в теорию и практику дошкольного воспитания и получили освещение в печати и выступлениях на съездах и конференциях по дошкольному воспитанию (А.Б. Залкинд, С.С. Моложавый, М.Я. Басов, Р.И. Прущицкая, Л.С. Выготский и др.). Педология, как писала в 1938 г. Л.И. Красногорская, «...глубоко пустила корни ... в теории и практике дошкольного воспитания: лженаука педология превратилась в "базу", на которой строилась теория и практика дошкольного воспитания».

В 1925 г. при научно-педагогической секции Государственного ученого совета (ГУСа) была выделена





особая педологическая подсекция с направлением деятельности на решение задачи углубленного изучения возрастных и индивидуальных особенностей детей. Педология в это время считалась незаменимой наукой в организации воспитательно-образовательной работы, что нашло отражение в лозунге педагогов того времени: «Нет педагогики без педологии».

Наибольшее влияние на работу детских садов в 20—30-е гг. XX в. оказала деятельность С.С. Моложавого, Е. Моложавой, Р.И. Прущицкой, А.Б. Залкинда, А.В. Суровцевой и др. Анализ педологической литературы по дошкольному воспитанию этого времени показывает, что основное внимание в педологических исследованиях сосредоточивалось на изучении влияния социальной среды на поведение ребенка и обуславливалось исторической обстановкой. Теория и практика дошкольного воспитания в эти годы строились на основе марксистского метода, поэтому, как писала А. Суровцева в 1930 г., именно «новая педология должна помочь создать теорию коммунистического воспитания».

Ребенок понимался в основном как результат влияния среды, той социально-культурной атмосферы, в которой происходят его рост и развитие. Приоритет, несомненно, отдавался «положительной» пролетарской среде, способной воспитывать

«умелого строителя коммунистического общества». Интерес к дошкольному детству, таким образом, во многом диктовался поиском «новых путей формирования индивида».

Известным педологом С.С. Моложавым и его соратниками в работе с детьми, и в особенности детьми дошкольного возраста, был выдвинут принцип воспитания поведения, соответствовавший запросам новой педагогики, направленной на формирование нового человека, активного строителя социалистического общества. Педагогический процесс при этом мыслился как «...организуемый ... отрезок детского поведения, в условиях которого осуществляются рост, продвижение и оформление детского коллектива и отдельных детей по линии ... классово-производственных задач». Отсюда следовал вывод о том, что объектом педагогического воздействия выступали не представления и понятия ребенка, а его реальные действия и поступки. Методами выступали «...пути и способы стимуляции, организации и регулирования детской деятельности в направлении, отвечающем ... воспитательным целям».

Данный принцип находил отражение не только при построении педагогического процесса, но и в педологическом изучении детей и детского коллектива. Вот некоторые показательные, на наш взгляд, положения, кото-



рыми педагогам рекомендовалось руководствоваться при изучении поведения ребенка или детского коллектива:

- поведение ребенка в целом, так и отдельные его поступки определяются средой;
- окружающая ребенка среда (система и взаимоотношение раздражителей) определяется жизнесохранением той или иной общественной группы в условиях данной внешней и социальной среды, т.е. производственно-классовым строением общества;
- находящиеся вне этой производственно-классовой структуры раздражители (побочные, привходящие) становятся для ребенка безразличными (угасают, как ориентирующие, не связанные с жизнесохранением) или вытесняются (затормаживаются) более устойчивыми и необходимыми для жизнесохранения ребенка в данной среде связями раздражителей, не оставляя прочного следа в его организме.

Педологический анализ того или иного вида детской деятельности подразумевал рассмотрение его с точки зрения условий, механизмов и законов роста и развития ребенка.

Исходя из понимания детского развития, которое «...есть не что иное, как процесс приспособления к окружающей среде (развитие приспособительных реакций — навыков, установок)», педагогами рассматривались и

решались проблемы, возникающие при воспитании. Схема была проста: если процесс приспособления протекал гладко, то ребенок трактовался как «нормальный», если возникали перебои, т.е. ребенок оказывался не в состоянии удовлетворить требования среды (в том числе и педагогической среды детского учреждения), то он неизбежно попадал в категорию «трудных».

Вопрос воспитания «трудных» детей был чрезвычайно важным для педологии и практической работы дошкольных учреждений, так как они являлись тормозом в «деле рационализации детского сада», укрупнении групп и удешевлении производства. В это время была необходима однородность детей, четко обозначилась тенденция к усреднению для облегчения работы воспитателей, работавших с большими группами, при сохранении стремления к личностно-ориентированному взаимодействию. Нельзя не отметить положительной роли того внимания, проявляемого педагогами детского сада в улучшении воспитания детей из малокультурной среды.

Несомненную пользу приносили педагогические консультации, педологические кабинеты, создаваемые в некоторых городах. Педологами проводились индивидуальные беседы, большинство из которых относилось к детям дошкольного возраста. Если педологу было сложно дать совет без обследования семей-



ных условий, проводилось изучение ребенка на дому, делались наблюдения в семейной обстановке. По данным обследования, ребенка могли направить на лечение или определить в дошкольное учреждение. Кроме того, педологами проводились курсы для матерей, организовывались детские площадки в местах большого скопления детей, проводились массовые детские праздники, экскурсии.

В 20—30-е гг. педологи активно влияли на практическую работу дошкольных образовательных учреждений. Их деятельность осуществлялась по двум направлениям: изучение ребенка и среды воспитания. Проводимые ими исследования, направленные на изучение особенностей детей, позволяли определять практические рекомендации по комплектованию групп и организации воспитательно-образовательной работы в детском саду и семье, приспособлению программного материала к индивидуальной работе с детьми. Основное внимание педологов при комплектовании групп обращалось на детей, отстававших в развитии. Для них создавались специальные группы. Таким образом, учитывался не столько возрастной критерий, сколько критерий индивидуально-психологических особенностей развития, что, несомненно, было положительным моментом в организации педагогической работы, практической реализацией идеи

индивидуального подхода к обучению и воспитанию.

Изучение воспитательно-образовательной среды дошкольного учреждения и семьи позволяло педологам вносить коррективы в быт, организацию среды детского сада, изменять режим. При этом осуществлялась тесная координация усилий практических педагогов, педолога и врача, активно пропагандировались педологические знания среди родителей путем индивидуальных консультаций после обследования ребенка и докладов по педологической тематике.

Воспитательно-образовательную работу советскими педологами предполагалось строить по принципу организующих моментов, под которыми понимались различные виды деятельности дошкольника (труд, игра, экскурсии), объединенные общим содержанием. К положительным сторонам организующих моментов можно отнести систематичность, логичность, последовательность, опору на опыт дошкольника. При этом сами педологи отмечали, что на практике такой способ организации часто не соответствовал возрастным возможностям дошкольников: нередко происходила перегрузка чрезмерно сложным, часто недоступным, далеким от интересов ребенка материалом, долго внимание детей задерживалось на одних и тех же видах деятельности.



Деятельность дошкольных работников в 20—30-е гг. была направлена на коммунистическое воспитание, которое ставило перед педагогами и педологами такие задачи, как воспитание классовой, антирелигиозной, коллективистской, производственно-трудовой, интернациональной и других установок в дошкольном возрасте. В Советской России молодая наука педология не могла остаться в стороне от идеологии страны, в которой развивалась, и тех целей, которые из нее вытекали и влияли на теорию и практику. Педология и педагогика дошкольного возраста, по сути, занимались в основном обслуживанием этих целей. Преувеличивалось значение фактора среды в воспитании и несколько терялась научная ценность педологии, а дошкольное воспитание при сохранении приоритета личностно-ориентированного взаимодействия реализовывало на практике содержание, продиктованное задачами коммунистического воспитания.

В силу различных причин (как политических, так и методологических) педология прекратила существование 4 июля 1936 г. после опубликованного в «Правде» постановления ЦК ВКП(б) «О педологических извращениях в системе Наркомпросов». Ее конец хоть и был внезапным, но ожидаемым, несмотря на очевидные «уступки» педологов не в пользу развития науки.

Запрет педологии, несомненно, сыграл отрицательную роль в развитии отечественной педагогики, в то время как на Западе не прекращалась работа в направлениях, намеченных педологами. Долгое время педология в СССР упоминалась как «лженаука» и лишь в 60-е гг. XX в. ученые вновь обратились к ней. Сегодня очевидно, что вклад педологии в педагогику значителен.

Произошло возвращение к запрещенному когда-то тестированию, проблемы необходимости психологической диагностики при поступлении в школу и дифференцированного обучения. Чрезвычайно важны для современной педагогики проблемы осуществления индивидуального подхода к ребенку с учетом его особенностей, воспитания одаренных детей и пр. Фактически ученые возвращаются к тем вопросам, которые решались в работах педологов много лет назад. Сегодня трудно представить современную педагогику без экспериментальных методов исследования. Именно экспериментальное направление сыграло ведущую роль в реформировании педагогической теории и практики в сторону индивидуализации воспитания и обучения, так как взяло за основу научный, реалистичный подход к решению практических вопросов воспитания и обучения.



ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ КАК ВАЖНЕЙШАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПСИХОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА. Понятия, виды, формы и стадии общения

*Трайнев В.А., академик, д-р техн. и эконом. наук,
профессор, президент МАИ ИТП, Москва*

В процессе своей деятельности человек включается в различные виды отношений: нравственные, идеологические, производственные, коммерческие, политические. Для нас наибольший интерес представляют производственные и коммерческие отношения.

Как уже отмечалось, процесс управления предполагает планирование, организацию, мотивацию и контроль, а также коммуникацию и принятие решений.

Следовательно, управленческое (менеджментское) общение направлено на реализацию функций менеджмента с учетом обратной связи.

Отношения в менеджменте складываются как тесное взаимодействие между объектом и субъектом управления. Последний сознательно воздействует на

объект для достижения тех или иных целей. Отношения между субъектом и объектом не следует рассматривать как односторонний процесс, поскольку, во-первых, всякий субъект может одновременно быть и объектом управления со стороны структуры более высокого уровня, а во-вторых, объект активен по отношению к субъекту. Через обратную связь он существенно воздействует на него, в результате сам субъект управления (его состав, структура) и процесс реализации им функций корректируются. В силу этого правильнее говорить о субъект-субъектных отношениях в управленческой деятельности.

Выделяют несколько форм управленческого менеджжерского общения (рис. 1).

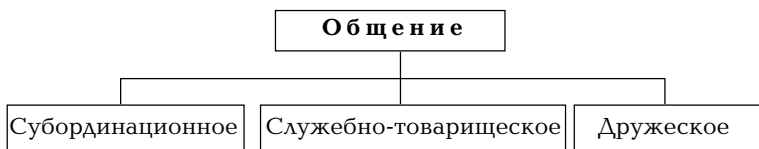


Рис 1. Формы менеджжерского общения



Субординационная форма — общение между менеджером и подчиненными на основе административно-правовых норм. Такое общение складывается как между менеджером и персоналом, так и между менеджерами разных уровней. Отношения могут иметь линейный, функциональный и линейно-функциональный характер. Линейный характер означает, что у каждого руководителя может быть несколько подчиненных, но каждый из них имеет только одного непосредственного руководителя. Функциональные отношения строятся по следующей схеме: работник (подразделение) подчиняется нескольким руководителям одновременно, но каждый из них контролирует выполнение конкретной функции.

Служебно-товарищеская форма — общение между коллегами на основе административно-моральных норм.

Дружеская форма общения строится на морально-психологических нормах взаимодействия.

Выбор формы общения обусловлен уровнем управления, его вертикальными и горизонталь-

ными срезами, условиями производства, а также психологическими особенностями сотрудников. Например, вертикальная модель общения, как правило, принята на уровне управления корпорацией, фирмой, тогда как на уровне малой фирмы, группы она малоэффективна.

В настоящее время выделяют четыре основных этико-психологических принципа управленческого общения (рис. 2).

Создание условий для проявления личностного потенциала сотрудников во многом способствует делегированию полномочий руководителя. Этому принципу противоречит опасение руководителя, что подчиненные воспримут делегирование как попытку переложить свою работу на их плечи, может возникнуть атмосфера взаимного недоверия.

Принцип полномочий и ответственности означает, что каждый работник должен четко знать рамки своей должностной компетенции. При этом руководителю следует заботиться о поддержании социального, служебного и персонального статусов сотрудников. Социальный

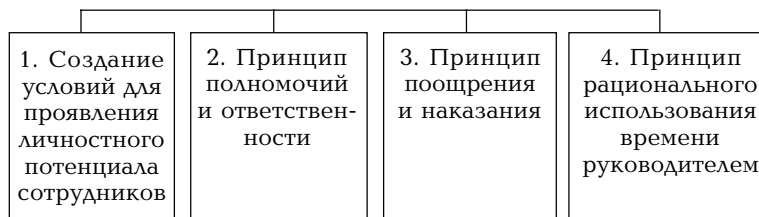


Рис. 2. Принципы этико-психологического общения



статус — соблюдение конституционных прав и обязанностей, общественных полномочий, определенных правопорядком и моралью. Служебный — регламентирует служебные права и обязанности работника, обеспечивает использование его в соответствии с профессиональной квалификацией, а также систематическую и объективную оценку личностно-деловых качеств. Персональный — зависит от самого работника, его отношений с коллегами, личностных качеств.

Принцип поощрения и наказания основан на том, что всякий человек стремится к самоутверждению, признанию, причем именно в производственной сфере. Поэтому руководитель должен поощрять не только активных и добросовестных работников, но и скромные успехи каждого подчиненного. Недооценка труда порождает у сотрудника чувство неудовлетворенности, обиды. При этом следует помнить, что оценивать нужно действие, поведение, а не личность.

Исследования показывают, что из каждой сотни менеджеров лишь один оценил объем своего рабочего времени как достаточный, десятерым требуется на 10% больше времени, срока менеджеру нужно дополнительно 25% времени, остальным не хватает и дополнительных 50%. Проблема нехватки рабочего времени может быть

решена посредством его рационального использования.

Технология общения. И.Н. Горелов в книге «Умеете ли вы общаться?» выделяет шесть стадий общения.

На первой стадии необходимо установить место встречи, расположение людей, дистанцию взаимодействия, т.е. осуществить пространственную ориентировку. Второй стадии предшествуют также ориентировка во времени (когда назначить общение, сколько времени на него выделить), психологическая подготовка.

Поиск совместимости собеседников занимает какое-то время (кто и сколько говорит), предполагает учет быстроты мышления собеседников, их настроение, соответственно устанавливается дистанция общения. Первые три стадии — подготовительные.

На четвертой стадии общения происходят обмен фактами, их оценка, поиск общей точки зрения, возникает взаимный интерес.

Столкновение мнений может породить конфликт, проблемную ситуацию, ее следует перевести в творческое взаимодействие, поиск нового решения. Это пятая стадия общения.

На заключительной стадии принятия решения суммируются результаты пяти предшествующих стадий, вырабатывается совместный план действий, закрепляются результаты общения.



УКАЗАТЕЛЬ СТАТЕЙ, ОПУБЛИКОВАННЫХ В ЖУРНАЛЕ «УПРАВЛЕНИЕ ДОУ» В 2007 ГОДУ

МЕНЕДЖМЕНТ

Гость номера № 1, с. 4, № 2, с. 4, № 3, с. 4, № 4, с. 4, № 5, с. 4, № 6, с. 5, № 7, с. 5, № 8, с. 5

Основы педагогического менеджмента

- Богославец Л.Г., Давыдова О.И.* Менеджмент в профессиональной деятельности молодого руководителя ДОУ № 5, с. 8
- Давыдова Л.Ю., Босякова С.Н.* Проектирование образовательного пространства в условиях инновационной деятельности № 6, с. 13
- Каняшина О.А.* Управление ДОУ в режиме развития № 4, с. 17
- Кузнецова Е.Б.* Внедрение инноваций — обязательное условие реформирования ДОУ № 6, с. 16
- Левшина Н.И.* Информационное обеспечение как средство повышения эффективности управления ДОУ № 7, с. 10
- Лукьянова М.И.* Локальная профессиональная среда как фактор развития компетентности педагогов № 2, с. 8
- Лукьянова М.И.* Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия № 1, с. 15
- Майер А.А.* Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования № 1, с. 8
- Молчанов С.Г., Яковлева Г.В.* Проектирование инновационной методической работы в ДОУ № 7, с. 25
- Мухина Т.С.* Управление ДОУ в статусе Центр развития ребенка № 4, с. 10
- Никифорова О.В.* Модель управления научно-методической деятельностью в ДОУ № 6, с. 8
- Ромашина С.Я., Майер А.А.* Фасилитация развития субъектов в дошкольном образовании № 8, с. 8
- Сурова О.А.* Информационно-коммуникационные технологии в управлении дошкольным образованием № 7, с. 21

Управление образованием

- Антонов Ю.Е., Иконникова-Сараева С.А., Исаева Н.Н., Нестерова А.В., Гутник И.С.* Выставка-ярмарка методических идей как эффективная форма повышения квалификации педагогов № 7, с. 30
- Кучергина О.В.* Профессиональное развитие педагогов ДОУ малого города № 1, с. 22
- Маркова Н.А., Цыпина Т.Н.* Совершенствование профессиональной деятельности руководителей ДОУ № 8, с. 14
- Методическая перекличка в муниципальной службе № 5, с. 15
- Новоселова Л.П.* Система работы с начинающими методистами ДОУ № 2, с. 14
- Поисковый вариант комплексной муниципальной программы «Детские сады наукограда» № 3, с. 8
- Распопова С.Н., Донецкова Е.В.* Передовой педагогический опыт: поиск и способы распространения № 6, с. 19

Психология управления

- Морозова А.Н., Заманова Н.В.* Подбор персонала руководителем ДОУ № 6, с. 23
- Тимофеева И.В., Мих Е.В.* Использование элементов тренинга в методической работе ДОУ № 5, с. 21
- Трайнев В.А.* Психологические особенности деятельности руководителя № 1, с. 36
- Турчин А.С.* Оценка качества деятельности воспитателя ДОУ № 8, с. 20

**Диагностика**

- Рыжова Н.А.* Диагностика экологического образования дошкольников: новые подходы № 3, с. 15

Планирование

- Багаутдинова С.Ф., Корнилова К.В.* Подходы в планировании образовательного процесса в ДОУ № 7, с. 56
- Баранова В.Н., Медведева Л.А.* Работа с кадрами в летний период № 4, с. 30
- Богославец Л.Г., Давыдова О.И.* Педагогическая матрица в системе деятельности ДОУ № 7, с. 48
- Боровых Т.Н., Панькова Н.Н.* Включаем педагогов в управление ДОУ № 7, с. 35
- Давыдова О.И., Богославец Л.Г.* Использование коучинг-сессий при аттестации педагогических кадров ДОУ № 2, с. 19
- Коцербуба И.Ю.* Неделя зимних игр и забав № 5, с. 34
- Крайнова Л.В.* Кружковая работа в ДОУ № 8, с. 48
- Кучергина О.В.* Планирование методической работы в ДОУ № 8, с. 37
- Никифорова О.В.* Подготовка специалистов к управлению научно-методической деятельностью в ДОУ № 5, с. 25

Работа с кадрами

- Калинина Т.В.* Готовность специалистов дошкольного образования к работе в новом информационно-технологическом пространстве ... № 8, с. 34
- Морозова А.Н., Заманова Н.В.* Интервью — эффективный метод при подборе персонала № 8, с. 24
- Сурова О.А.* Подготовка специалистов к информатизации управления ДОУ № 6, с. 28
- Усачева Т.В.* План работы ДОУ, посвященный году ребенка № 5, с. 37

Анализ и контроль

- Крайнова Л.В.* Диагностика — как способ контроля воспитательно-образовательного процесса в ДОУ № 6, с. 35
- Окладникова Л.С., Пушкарева В.И.* Мониторинг здоровья и физического развития детей в ДОУ № 7, с. 60
- Понедельник Т.А.* Мониторинг оценки качества подготовки групп к новому учебному году № 5, с. 41

Предлагаем обсудить

- Антонов Ю.Е.* Русский детский сад как очаг международной политики государства (информационно-аналитический обзор) № 2, с. 28
- Комарова О.А.* О создании предметно-игровой среды в современном ДОУ № 4, с. 37
- Назарова Л.Д.* Экология души: формирование нравственной позиции человека по отношению к миру № 3, с. 26
- Поданева Т.В., Полянова В.В.* Профессиональное взаимодействие специалистов ДОУ № 5, с. 44
- Степанова Е.И.* Управление ДОУ — деятельность профессиональная № 1, с. 41

ФИНАНСЫ И ПРАВО**Хозяйственная деятельность**

- Вифлеемский А.Б.* Пенсии, льготы: проблемы и вопросы № 3, с. 42
- Вифлеемский А.Б.* Пенсии, льготы: проблемы и вопросы № 4, с. 40
- Вифлеемский А.Б.* Финансирование ДОУ в условиях современного законодательства № 2, с. 38
- Галахова З.Д.* Управление МДОУ в условиях финансовой самостоятельности № 2, с. 52
- Ильина С.К.* Переход ДОУ на финансовую самостоятельность (опыт работы Юго-Восточного окружного управления образования и ГОУ д/с № 2313) № 7, с. 66



<i>Лукина Л.И.</i> Мотивация профессиональной деятельности работников ДОУ	№ 6, с. 46
<i>Осотова Н.С.</i> Имидж ДОУ	№ 8, с. 63
<i>Пузанова Л.А.</i> Работа ДОУ в условиях нехватки младшего обслуживающего персонала	№ 1, с. 46
<i>Синева Н.Ю.</i> Организация платных дополнительных образовательных услуг в МДОУ	№ 8, с. 60

Делопроизводство

<i>Боровых Т.Н., Панькова Н.Н.</i> Управление инновационной деятельностью ДОУ в условиях реализации проекта	№ 6, с. 58
<i>Краснова Р.С.</i> Качество питания и основная документация по его обеспечению в ДОУ	№ 1, с. 48
<i>Лукина Л.И.</i> Положение о постоянно действующей экспертной комиссии	№ 7, с. 74
<i>Лучина Т.П., Пушкарь В.А.</i> «Школа безопасности» — проект организации учебно-тренировочного лагеря	№ 4, с. 53
<i>Смирнова Н.А.</i> О компенсации части родительской платы за содержание ребенка в ДОУ	№ 8, с. 67
<i>Смирнова Н.А.</i> Финансовая самостоятельность ДОУ (из опыта работы городского Управления дошкольного образования)	№ 2, с. 54
<i>Фадеева Т.В.</i> Документы для подготовки ДОУ к работе в зимний период	№ 5, с. 48
<i>Фадеева Т.В.</i> Подготовка к работе ДОУ в летний период	№ 3, с. 50

Нормативные правовые материалы

Приказ № 69 от 27 марта 2006 г. Зарегистрировано в Минюсте РФ 26 июля 2006 г. Регистрационный № 8110 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»	№ 4, с. 57
<i>Гершкович И.А.</i> Подготовка ДОУ к работе в зимний период	№ 5, с. 63
Нормативное финансирование (методические рекомендации)	№ 2, с. 84
Об итогах III Всероссийского конкурса «Организация воспитательного процесса в образовательном учреждении» Письмо Минобрнауки России № 06-463 от 28.02.2007 г. (извлечения)	№ 3, с. 63
<i>Яковлева Г.В.</i> Управленческое содействие педагогам в инновационной деятельности	№ 6, с. 73

Юридические странички

<i>Вифлеемский А.Б.</i> Льготы по коммунальным услугам в сельской местности	№ 5, с. 72
<i>Волобуева Л.М.</i> Спрашивают — отвечаем	№ 8, с. 74
<i>Ильина С.К.</i> Руководитель ГОУ — правовой аспект	№ 5, с. 68

ПЕДАГОГИКА ДОУ

Организация педагогического процесса

<i>Безрукова Е.В., Иванова А.А.</i> Педагогическое сопровождение детей, имеющих ярко выраженные способности	№ 8, с. 78
<i>Давыдова Л.Ю., Босякова С.Н.</i> ГКП «Будущий первоклассник»	№ 1, с. 74
<i>Ерохина А.Ф., Ванюшкина Н.Я.</i> Повышение эффективности центров развития ребенка	№ 7, с. 89
<i>Зебзеева В.А.</i> Программы экологического развития детей дошкольного возраста	№ 3, с. 68
<i>Иванова А.И.</i> Что хотят знать дети о растениях?	№ 3, с. 78
<i>Курсанова Н.В.</i> Двигательная активность на прогулке в зимний период	№ 5, с. 76
<i>Крайнова Л.В.</i> Новые подходы к организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ	№ 7, с. 76
<i>Кузлинская В.В.</i> Использование здоровьесберегающих педагогических технологий в ДОУ	№ 7, с. 84



<i>Нежкина Н.Н., Жданова Л.А., Бобошко И.Е., Полянина О.Л., Киселева Н.В., Глазова Т.Г.</i> Психофизическая тренировка для детей 5—7 лет с ММД	№ 6, с. 78
<i>Нейгум С.В.</i> ДОУ — школа социального действия	№ 2, с. 94
<i>Пастухова И.О.</i> Детский сад и музей (создание единого музейно-образовательного пространства)	№ 2, с. 102
<i>Пастюк О.В.</i> Примерная общеобразовательная программа воспитания, обучения и развития детей раннего и дошкольного возраста в практике ДОУ	№ 4, с. 66
<i>Подобед С.О., Катцына В.С.</i> Модель приобщения дошкольников к здоровому образу жизни	№ 1, с. 58
<i>Сотникова М.Г.</i> Социальный опыт взаимодействия детских коллективов	№ 2, с. 98
<i>Степаненко Е.М.</i> Развитие начинается с калитки	№ 4, с. 81
<i>Тебенева Т.Н.</i> Проектная культура как часть профессионализма педагогов ДОУ	№ 1, с. 64
<i>Тимошенкина О.Э., Матвеева Т.М.</i> Модель оздоровления детей в ДОУ	№ 5, с. 84

Методическая работа

<i>Аншукова Е.Ю.</i> Методическая служба в ДОУ	№ 8, с. 91
<i>Биссенек Н.П.</i> Изучение особенностей мотивации профессионального развития педагогов	№ 7, с. 92
<i>Богославец Л.Г., Андреева Т.Я.</i> Неделя профессионального мастерства в ДОУ	№ 1, с. 82
<i>Жерневская Т.В., Мальгинова Л.А.</i> Система сотрудничества с родителями как условие оптимизации экологического воспитания дошкольников	№ 3, с. 84
<i>Иванова А.И.</i> Методический комплекс «Живая экология»	№ 3, с. 94
<i>Иванова Н.П., Касухина Н.А.</i> Малотиражная газета в дошкольном учреждении	№ 4, с. 91
<i>Карпова Л.С., Тимофеева Ю.В.</i> Психолого-педагогическое сопровождение молодого специалиста в ДОУ	№ 4, с. 85
<i>Киризиенок И.В.</i> Организация работы творческой группы в образовательном учреждении	№ 6, с. 83
<i>Кирсанова Н.В.</i> Семинар-практикум «Организация работы по физическому воспитанию в зимний период»	№ 6, с. 90
<i>Козина О.Н.</i> Проектно-исследовательская деятельность педагогов ...	№ 8, с. 102
<i>Козлова М.Н.</i> Формирование позиции сотрудничества педагогов с детьми и их родителями	№ 8, с. 97
<i>Мазеева Т.С.</i> Экономическое воспитание детей дошкольного возраста	№ 2, с. 108
<i>Мальшакова В.Е., Ануфриева Г.В.</i> Деятельностный подход в работе педагога ДОУ	№ 4, с. 95
<i>Пенькова Л.А., Музязева Н.А.</i> Управление саморазвитием педагогов ДОУ	№ 1, с. 84
<i>Сизова Л.М.</i> Использование портфолио в педагогической деятельности	№ 7, с. 96
<i>Федотова Т.В.</i> Система методической работы по выполнению задач годового плана	№ 5, с. 89
<i>Чупина Н.Г.</i> Управление развитием технологической компетентности педагога ДОУ	№ 1, с. 90

Копилка методиста

<i>Блохина Л.Н.</i> Экскурсия в зимний парк	№ 5, с. 99
<i>Гацаева Е.В., Решетникова С.К.</i> Семья. Детский сад. Школа	№ 1, с. 98
<i>Коцеруба И.Ю.</i> Досуг «Слава нашей стороне, слава русской старине!»	№ 7, с. 102
<i>Гурина Т.Б.</i> Педагогический проект «Кто на Севере живет?»	№ 3, с. 103
<i>Давыдова И.В., Рылеева Е.В.</i> Зимние именинники (досуг для детей старшего дошкольного возраста)	№ 5, с. 94



<i>Зябкина В.В.</i> Методика организации детского чтения	№ 8, с. 105
<i>Липнягова Н.Н., Мусихина Т.В.</i> Люби и знай родной край	№ 3, с. 99
<i>Офицерова С.С., Крылова Е.В.</i> Как воспитать предприимчивого ребенка (родительский клуб)	№ 2, с. 113
<i>Полищук Л.П.</i> Подвижная игра дидактической направленности	№ 4, с. 99
<i>Сидорчук Т.А., Синдяева О.Н.</i> Обучение старших дошкольников составлению связных текстов	№ 6, с. 97
<i>Стасова А.А.</i> Прогулки зимой	№ 5, с. 101

ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА

Странички истории

<i>Авилова Е.А.</i> Влияние педологии на становление и развитие дошкольного воспитания в 20—30-е гг.	№ 8, с. 110
<i>Волобуева Л.М.</i> Менджеричская Д.В. Дошкольная педагогика как призвание	№ 1, с. 104
<i>Волобуева Л.М.</i> Кузница управленческих кадров дошкольного образования (к 85-летию факультета дошкольной педагогики и психологии МПГУ)	№ 2, с. 116
<i>Комратова Н.Г., Лунина Е.Е., Ханова Т.Г.</i> К 60-летию кафедры дошкольной педагогики Нижегородского государственного педагогического университета	№ 4, с. 110
<i>Павлова Л.И.</i> «...Помочь детям подняться на более высокую ступень развития» (к 115-летию со дня рождения Ф.Н. Блехер)	№ 7, с. 110
<i>Парамонова М.Ю.</i> К 150-летию В.В. Гориневского	№ 3, с. 108
<i>Пидручная С.Н.</i> К 415-й годовщине со дня рождения Я.А. Коменского	№ 5, с. 108
<i>Пидручная С.Н.</i> Я.А. Коменский о роли родителей в воспитании детей	№ 5, с. 108

У наших соседей

<i>Баева Л.В.</i> Планирование учебно-воспитательной работы в дошкольных учреждениях современной Англии	№ 1, с. 110
<i>Престес Зоя</i> Детское воспитание в Бразилии	№ 5, с. 116

Вести из регионов

<i>Будем действовать сообща!</i>	№ 3, с. 121
<i>Волобуева Л.М.</i> Международный опыт организации образования детей старшего дошкольного возраста	№ 6, с. 114
<i>Полтавцева Н.В., Гордова Н.А.</i> Семинар «Физическое воспитание в дошкольных учреждениях»	№ 1, с. 117

Искусство общения

<i>Ромашина С.Я.</i> Формирование гуманизирующего общения средствами коммуникативного воздействия педагога	№ 2, с. 120
<i>Степанов С.С.</i> В единстве — наша слабость?	№ 7, с. 118
<i>Степанов С.С.</i> Соперничество ведет к неприязни. Сотрудничество примиряет	№ 3, с. 115
<i>Степанов С.С.</i> Формула удаchi	№ 4, с. 118
<i>Трайнев В.А.</i> Деловое общение как важнейшая составляющая психологии менеджмента. Понятия, виды, формы и стадии общения	№ 8, с. 115

<i>Поздравляем</i>	№ 1, с. 121, № 6, с. 120
--------------------------	--------------------------

Повышение квалификации

<i>Антонов Ю.Е.</i> Творческий потенциал специалистов дошкольного образования наукоградов России	№ 6, с. 117
--	-------------

Книжная полка

<i>Морозова А.Н.</i> Пособие «Музейная педагогика в дошкольном образовании»	№ 7, с. 121
---	-------------

**Издательство «ТЦ СФЕРА»****ПРЕДСТАВЛЯЕТ КНИГИ СЕРИИ****«ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ»****АНГЛИЙСКИЙ ЯЗЫК И ДОШКОЛЬНИК**
Программа обучения дошкольников
английскому языку

Автор — Штайнепрайс М.В.

Обложка, 160 с. Формат 60х90/16

В книге представлена программа обучения детей английскому языку от 4 до 7 лет, перспективное планирование, конспекты занятий и игр. В основу пособия положен опыт работы по данному направлению МДОУ № 112 «Цветные огоньки» г. Тольятти (зав. С.Н. Атрощенко).

Пособие предназначено для практических работников дошкольных образовательных учреждений, а также для студентов педагогического профиля (факультета дошкольного воспитания и иностранного языка).

**ЗЕЛЕНЫЙ ОГОНЕК ЗДОРОВЬЯ****Программа оздоровления дошкольников**

Автор — Картушина М.Ю.

Обложка, 208 с. Формат 60х90/16

Оздоровительная программа направлена на профилактику нарушений опорно-двигательного аппарата, снижения зрения у детей и повышение сопротивляемости организма различным повреждающим факторам внешней среды. Рекомендуются для работы с детьми всех возрастных групп детского сада. Прилагаются примерные конспекты оздоровительных занятий для разных возрастных групп.

**ЗНАКОМИМ ДОШКОЛЬНИКОВ**
С ОКРУЖАЮЩИМ МИРОМ**Младшая группа**

Автор — Акимова Ю.А.

Обложка, 128 с. Формат 60х90/16

В книге представлена первая часть авторской программы «Наш мир», основанная на поисковой и исследовательско-экспериментальной деятельности. Предлагаются перспективное планирование для трех возрастных групп ДОУ, конспекты занятий и материалы проектов для детей младшего дошкольного возраста. В занимательной игровой форме дети получают представление о разных видах жизнедеятельности, научатся сравнивать, анализировать, устанавливать простейшие причинно-следственные связи, делать обобщения. Игры и занятия придадут процессу познания яркую эмоциональную окраску, творчески и ненавязчиво воздействуя на чувства детей, их воображение и фантазию.



ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА» ПРЕДСТАВЛЯЕТ НОВУЮ СЕРИЮ «РАСТИМ ПАТРИОТОВ РОССИИ»



ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ ДЕТЕЙ 4—6 ЛЕТ

Методическое пособие. Книга 1

Авторы — Комратова Н.Г., Грибова Л.Ф.

Обложка, 224 с. Формат 60×90/16

В пособии в познавательльно-игровой форме представлены материалы по ознакомлению детей средней и старшей группы с родным краем. Книга продолжает методическое пособие, изданное «ТЦ Сфера» для детей 3—4 лет.

Пособие основано на практическом материале из опыта работы дошкольных образовательных учреждений Нижегородской области.

Адресовано педагогам ДОУ, преподавателям и студентам педагогических вузов и родителям.



ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ ДЕТЕЙ 6—7 ЛЕТ

Методическое пособие. Книга 2

Авторы — Комратова Н.Г., Грибова Л.Ф.

Обложка, 112 с. Формат 60×90/16

В пособии в познавательльно-игровой форме представлены материалы по ознакомлению детей подготовительной к школе группы с родным краем. Книга продолжает методическое пособие, изданное «ТЦ Сфера» для детей средней и старшей групп.

Пособие основано на практическом материале из опыта работы дошкольных образовательных учреждений Нижегородской области.

Адресовано педагогам ДОУ, преподавателям и студентам педагогических вузов и родителям.



ЖИВЕМ В «ЛАДУ»

Патриотическое воспитание в ДОУ.

Методическое пособие

Авторы — Писарева А.Е., Уткина В.В.

Обложка, 128 с. Формат 60×90/16

Исследовано воздействие русской культурной традиции на воспитание гармоничной личности в дошкольном возрасте.

В книге описан опыт работы ДОУ № 2365 Южного административного округа Москвы, где с 1998 г. по инициативе авторов, руководителей детского сада, воспитание гармоничной личности в раннем детстве ведется на основе русской культурной традиции. Представлена оригинальная программа «Лад» духовно-патриотического воспитания детей.



Издательство «ТЦ СФЕРА»
ПРЕДСТАВЛЯЕТ НОВУЮ СЕРИЮ
«СПРАВОЧНИКИ»



ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ ДОШКОЛЬНИКОВ
Справочное пособие для ДОУ

Автор-сост. — И.М. Ахметзянов
Обложка, 304 с. Формат 60х90/16

В книге представлены санитарно-гигиенические и противоэпидемические требования, изложенные в действующих нормативных правовых и руководящих документах, к территории, зданиям, помещениям учреждений для детей дошкольного возраста, оборудованию, используемому в их деятельности, медицинские требования к режиму дня, занятиям, играм дошкольников, их сну, питанию, мероприятиям по закаливанию детей. Дана характеристика профилактических мероприятий при некоторых инфекционных и паразитарных заболеваниях, требования к дезинфекции, проведению профилактических прививок.

Предназначена для работников ДОУ, а также для родителей детей дошкольного возраста.



СПРАВОЧНИК ПСИХОЛОГА ДОУ

Автор — Аралова М.А.
Обложка, 272 с. Формат 60х90/16

В книге рассмотрены формы и методы работы психолога в условиях дошкольного учреждения. Представленный материал позволяет исследовать психические особенности личности ребенка на основе его диагностики, коррекции и развития, помочь в организации работы психолога с воспитателями и родителями, выявить основополагающие принципы психолого-педагогической деятельности, включая ролевые игры, релаксационные упражнения, тренинги, тесты. Помимо этого, в книге представлены документы, регламентирующие деятельность психолога в ДОУ, даны практические советы по организации его рабочего времени и места.

Для практических психологов, педагогов, воспитателей, студентов педагогических вузов.

Эти и другие книги можно заказать по почте наложенным платежом. Пришлите заявку **по адресу:** 129626, Москва, а/я 40, **по E-mail:** sfera@cnt.ru, **по тел.:** (495) 656-75-05, 656-72-05

или заказать в **Интернет-магазине:** www.tc-sfera.ru

Не забудьте разборчиво написать свой **индекс** и **обратный адрес**.



НАШИ ПАРТНЕРЫ

**Где можно приобрести или заказать книги,
дипломы, открытки, плакаты и другую печатную
продукцию издательства «ТЦ Сфера»
в г. КРАСНОЯРСКЕ**

ООО «Бирюза»

660094, г. Красноярск, ул. Павлова, 48, тел.: (3912) 25-39-96;
25-67-02; 25-84-35

ООО «Мила-В»

660049, г. Красноярск, ул. Ленина, 63,
тел.: (3912) 97-98-85; 21-03-70; 40-41-86

ООО «Мир открытки»

660075, г. Красноярск, ул. Красной Гвардии, 21, офис 506,
тел.: (3912) 21-73-95

МАГАЗИНЫ КОМПАНИИ «ТОП-КНИГА» В Г. КРАСНОЯРСКЕ

Книжный Причал

ул. Сурикова, 12, время работы: 09.00 — 19.00;
вс.: 10.00 — 17.00, тел.: (3912) 27-53-89

Книгомир

ул. Николаева, 3, время работы: 10.00 — 20.00;
вс.: 10.00 — 17.00, тел.: (3912) 24-49-95

Книгомир

пр-т Красноярский рабочий, 53, время работы:
09.00 — 19.00; вс.: 10.00 — 17.00, тел.: (3912) 34-56-25

Лас-Книгас

ул. Сурикова, 12, время работы: 09.00 — 21.00,
тел.: (3912) 59-08-30; 30-00-32

Книгомир

ул. Карла Маркса, 135, время работы: 10.00 — 21.00,
тел.: (3912) 23-24-22

Книгомир

ул. Телевизорная, 1, стр. 4, время работы: 09.00 — 21.00,
тел.: (3912) 91-10-81

Книгомир

пр. Красноярский рабочий, 120, время работы: 09.00 — 20.00

Книгомир

ул. Весны, 9, время работы: 09.00 — 20.00,
тел. (3912) 77-56-67

Книгомир

ул. Говорова, 57, время работы: 09.00 — 20.00

Сорока

ул. Вейнбаума (ост. Матросова), время работы: 09.00 — 20.00



Творческий Центр СФЕРА

ПОДПИСНЫЕ ИЗДАНИЯ

Профильные журналы — неотъемлемая составляющая профессиональной работы любого специалиста. Они не только знакомят с опытом практиков, размышлениями и теоретическими выкладками ученых, нормативными и правовыми документами, но и являются своеобразными «клубами» по интересам — кругом общения, которого порой так не хватает в нашей жизни.

Приглашаем Вас в наши «клубы» и как творческих читателей, авторов, и как просто сочувствующих общему делу.

Наименование издания	Индекс в каталоге «Роспечать»
«Управление ДОУ»	80818
«Управление ДОУ» + Приложение	82687
«Управление ДОУ» + Комплект: Приложение к журналу, Медработник ДОУ, Методист ДОУ, Инструктор по физкультуре	36804
«Воспитатель ДОУ»	58035
«Воспитатель ДОУ» + Приложение	80899
«Логопед»	82686
«Логопед» + «Конфетка» + Библиотека журнала «Логопед»	18036
«Конфетка»	36803
«Медработник ДОУ»	80553

Для того, чтобы подписаться на **все издания** для Вашего учреждения, вам потребуется **всего три индекса:**

36804, 80899, 18036

Подписаться на наши издания можно по каталогу «РОСПЕЧАТЬ» с любого месяца в любом почтовом отделении



В СЛЕДУЮЩЕМ НОМЕРЕ!

ТЕМА НОМЕРА:

ПРЕДШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Модель взаимодействия ДОУ и семьи на этапе подготовки детей к обучению в школе

Организационный аспект создания условий для образования детей старшего дошкольного возраста в Калужской области

Примерное положение о группе дошкольного образования

Круглый стол «Преемственность детского сада и школы как условие успешной адаптации первоклассников»

Уважаемые коллеги!

Проверьте, все ли номера наших журналов имеются в библиотеке вашего учреждения.

Можно заказать наложенным платежом предыдущие номера журналов «Управление ДОУ» (с 2004 г.), «Логопед» (с 2004 г.), «Конфетка» (с 2006 г.), «Воспитатель ДОУ» (с 2007 г.). В заявке укажите свой точный индекс, адрес, наименование журнала. (Количество журналов ограничено.)



«Управление ДОУ»

2007, № 8 (42)

Научно-практический журнал

Выходит 8 раз в год

Главный редактор Т.В. Цветкова

Ответственный редактор
О.В. Никифорова

Научный редактор
Л.М. Волобуева

Литературный редактор
И.А. Львова

Редколлегия:
Ю.Е. Антонов, К.Ю. Белая,
Н.С. Варенцова, Л.М. Волобуева,
В.И. Ерошин, В.Т. Кудрявцев,
Г.М. Коджаспирова, Г.В. Чиркина,
М.Б. Яковлева

Оформление, макет
Т.Н. Полозова

Художники обложки:
А.В. Семенов, Е.В. Кустарова

Художник
М.А. Саморезов

Корректоры:
Т.Э. Балоунова, Л.Б. Успенская

Фото на обложке
Е.В. Кустарова

Точка зрения редакции может не совпадать с мнениями авторов. Ответственность за достоверность публикуемых материалов несут авторы.

Редакция не рецензирует присланные материалы и не возвращает.

Учредитель и издатель

ООО «Творческий Центр Сфера»

Журнал зарегистрирован
в Комитете РФ по печати 22.08.01.
Свидетельство ПИ № 77-9439

Подписной индекс в каталоге Роспечати
80818

Журнал + приложение:
в каталоге Роспечати **82687**

Адрес редакции:
Москва, ул. Сельскохозяйственная, д. 18,
корп. 3. Тел./факс: (495) 656-70-33, 656-73-00.
Почтовый адрес: 129626, Москва, а/я 40.

Рекламный отдел:
Тел.: (495) 656-75-05, 656-72-05
E-mail: sfera.post@mail.ru; www:tc-sfera.ru

Номер подписан в печать 21.11.07. Формат 60×90¹/₁₆.

Усл. печ. л. 8. Тираж 28 500 экз.

Заказ №

При перепечатке материалов и использовании их в любой форме, в том числе в электронных СМИ, ссылка на журнал «Управление ДОУ» обязательна.

© Журнал «Управление ДОУ», 2007
© ООО «ТЦ СФЕРА», 2007

Отпечатано с готовых диапозитивов в типографии
ОАО «Саратовский полиграфический комбинат»
410004, г. Саратов, ул. Чернышевского, д. 59.



4 607091 440225



8 0 0 0 6