

НА СТОРОНЕ РЕБЕНКА

ISSN 2220-1483

УПРАВЛЕНИЕ

ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

№2/2018

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ
ПЕДАГОГА
В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ
ОБРАЗОВАНИИ ДЕТЕЙ

КОРПОРАТИВНОЕ
ОБУЧЕНИЕ

ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОВЕРОК ДОО

ГОСТЬ НОМЕРА:

СНЕЖАНА
ЮРЬЕВНА
ТАНЦЮРА



АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА:

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ



SFERA-PODPISKA.RU

УПРАВЛЕНИЕ

ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Подписные индексы в каталогах:

№ 2/2018

«Роспечать» — 80818; 36804 (в комплекте); 82687 (с приложением)

«Пресса России» — 39757 (в комплекте)

«Почта России» — 10399 (в комплекте)



Тема номера

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

СОДЕРЖАНИЕ

Редакционный совет	3
Индекс	4
Колонка редактора	
<i>Боякова Е.В.</i>	
Внутренние источники управления ДОО	5
У нас в гостях <i>С.Ю. Танцюра. «Особая помощь»</i>	
и развитие детей с ОВЗ: взгляд логопеда	6

МЕНЕДЖМЕНТ

Основы педагогического менеджмента

Богославец Л.Г., Давыдова О.И.

Формирование кадрового резерва в ДОО как элемент стратегии управления..... 14

Психология управления

Гонина О.О., Глущенко Н.Н.

Психологическая характеристика стилей управления педагогическим коллективом..... 23

Работа с кадрами

Майданкина Н.Ю., Новикова С.Ю.

Формирование конкурентоспособности педагогов в условиях дополнительного образования детей..... 29

Баландина Л.А.

Региональная среда развития профессионального творчества педагога Ростовской области 33

Предлагаем обсудить

Довольнова И.В.

Взаимосвязь инициативности и познавательного развития младших дошкольников..... 43

ФИНАНСЫ И ПРАВО

Нормативные и правовые материалы

<Письмо> Рособнадзора от 04.08.2017 № 05-375 50

ПЕДАГОГИКА ДОУ

Организация педагогического процесса

Казанцева А.В.

Организация корпоративного обучения в ДОО 86

Майер А.А.

Управление качеством дошкольного образования
(к вопросу о проектировании региональной модели) 91

Методическая работа

Ливенцева В.А.

О создании современного информационного
пространства в детском саду 95

Копилка методиста

Илюхина Т.Ф., Капкова Л.Г.

Интеллектуальная игра как форма мониторинга
педагогической деятельности 100

ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА

Вести из регионов

Королева Е.Н.

Сетевое взаимодействие ДОО с учреждениями социума
по реализации ФГОС ДО 110

Управленческая кухня

Ляшук С.Н.

Условия успешности современного руководителя ДОО 115

Спутник журнала 120

Повышаем квалификацию 121

Книжная полка 13, 28, 109, 114, 121

Вести из Сети 125

Как подписаться 127

Анонс 128

Уважаемые коллеги!

Приглашаем в интернет-магазин www.sfera-book.ru!

Здесь вы найдете весь ассортимент издательства «ТЦ Сфера», возможность купить в розницу или оптом из любой точки страны, это разнообразные фильтры, поля для отзывов, простые инструменты формирования заказа и многое другое — полезное и нужное.

Заходите, изучайте, действуйте! Мы вас ждем!

Редакционный совет

Белая Ксения Юрьевна, канд. пед. наук, заслуженный учитель РФ, Москва.

Боякова Екатерина Вячеславовна, канд. пед. наук, ст. науч. сотрудник ФГБНУ «Институт художественного образования и культурологии Российской академии образования», главный редактор журналов «Управление ДОУ», «Методист ДОУ», Москва.

Вифлеемский Анатолий Борисович, д-р экон. наук, директор Центра экономики образования, г. Нижний Новгород.

Волобуева Людмила Михайловна, канд. пед. наук, профессор, зав. кафедрой дошкольной педагогики ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», чл.-корр. МАНПО, член Экспертного совета по дошкольному образованию комитета по образованию Государственной Думы, Москва.

Лыкова Ирина Александровна, д-р пед. наук, главный науч. сотрудник ФГБНУ «Институт изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования», Москва.

Майер Алексей Александрович, д-р пед. наук, профессор кафедры педагогики начального и дошкольного образования ГОУ ВО «Московский государственный областной гуманитарный институт», Московская обл.

Макарова Людмила Викторовна, канд. мед. наук, зав. лабораторией физиолого-гигиенических исследований в образовании ФГБНУ «Институт возрастной физиологии Российской академии образования», Москва.

Микляева Наталья Викторовна, канд. пед. наук, доцент Института детства ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», Москва.

Парамонова Лариса Алексеевна, д-р пед. наук, проф., проф. кафедры антропологической психологии ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», Москва.

Редакционная коллегия

Боякова Екатерина Вячеславовна, канд. пед. наук, ст. науч. сотрудник ФГБНУ «Институт художественного образования и культурологии Российской академии образования», главный редактор журналов «Управление ДОУ», «Методист ДОУ».

Дружиловская Ольга Викторовна, канд. пед. наук, доцент кафедры анатомии, физиологии и клинических основ дефектологии ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», главный редактор журнала «Медработник ДОУ».

Парамонова Маргарита Юрьевна, канд. пед. наук, декан факультета дошкольной педагогики и психологии ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», чл.-корр. МАНПО, главный редактор журналов «Воспитатель ДОУ», «Инструктор по физкультуре».

Танцюра Снежана Юрьевна, канд. пед. наук, доцент кафедры психологии и педагогики ГАУ ИПК ДСЗН «Институт переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов системы социальной защиты населения города Москвы», главный редактор журнала «Логопед».

Цветкова Татьяна Владиславовна, канд. пед. наук, чл.-корр. МАНПО, генеральный директор и главный редактор издательства «ТЦ Сфера».

ИНДЕКС

УЧРЕЖДЕНИЯ И АВТОРЫ, УПОМИНАЕМЫЕ В НОМЕРЕ

Указаны страницы, на которых начинаются статьи с упоминанием названий учреждений и фамилий авторов

Ассоциация педагогических работников ДОО Ульяновской области, г. Ульяновск	29	г. Орехово-Зуево Московской обл.	91
Базовая кафедра психологии и педагогики дошкольного образования, Тверской государственный университет, г. Тверь	23	Кафедра педагогических технологий дошкольного и начального образования, Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова, г. Ульяновск.....	29
Детский сад № 2 «Калинка», г. Клин Московской обл.	115	Кафедра социально-медицинской реабилитации, Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы (Департамент труда и социальной защиты населения г. Москвы), Москва	6
Детский сад № 32, г. Мончегорск Мурманской обл.	110	Лаборатория психологии профессионального развития педагогов, Тверской государственный университет, г. Тверь	23
Детский сад № 140, г. Тверь.....	23	Медицинский центр «Медлюкс», г. Одинцово Московской обл.	43
Детский сад № 242 «Садко», г. Ульяновск	29	Отдел дошкольного и начального образования, Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, г. Ростов-на-Дону ...	33
Детский сад № 373 «Скворушка», г. Новосибирск	86	Школа № 806, Москва	100
Дошкольное отделение № 6, Школа № 1591, Москва	95		
Кафедра дошкольного и дополнительного образования, Институт психологии и педагогики, Алтайский государственный педагогический университет, г. Барнаул Алтайского края.....	14		
Кафедра педагогики начального и дошкольного образования, Государственный гуманитарно-технологический университет,			
Баландина Людмила Александровна	33	Казанцева Анна Викторовна	86
Богославец Лариса Геннадьевна.....	14	Капкова Людмила Геннадиевна ..	100
Глущенко Наталья Николаевна	23	Королева Елена Николаевна	110
Гонина Ольга Олеговна	23	Ливенцева Вера Анатольевна.....	95
Давыдова Ольга Ивановна	14	Ляшук Светлана Николаевна	115
Довольнова Ирина Викторовна	43	Майданкина Наталья Юрьевна	29
Илюхина Татьяна Федоровна.....	100	Майер Алексей Александрович	91
		Новикова Светлана Юрьевна.....	29
		Танцюра Снежана Юрьевна	6

Внутренние источники управления ДОО

Формирование кадрового резерва — отбор претендентов, готовых к дальнейшему карьерному росту. Это может быть подготовка специалистов для новых направлений работы организации или занятия руководящих постов. Традиционной выступает вторая трактовка. Зачастую реклама обучения людей, решивших стать руководителями, «карьерные» интернет-сайты пестрят призывными, бойкими словосочетаниями: «история успеха», «кейсы и инсайты» и др. Предлагаются обучающие программы, тренинги развития профессиональных, коммуникативных и управленческих навыков, вывешиваются красивые глянцевые картинки. Достаточно ли быть «молодым и дерзким», чтобы претендовать на руководящую должность? Ответ: «Скорее нет...». Необходим комплекс знаний, компетенций, опыта, личностных качеств и др. А главное — наличие важных нравственных черт характера: уважение к людям, трудолюбие, независимость, устойчивость к звукам «медных труб», готовность принимать неординарные решения и нести ответственность.

Подготовка резерва, планирование преемственности и ротации руководящих кадров — важный ресурс развития организации. Внутренними источниками обновления управленческого состава становятся руководители подразделений, положительно зарекомендовавшие себя ведущие, молодые специалисты, имеющие соответствующий потенциал.

Процедура отбора кандидатов (формирование резерва) условно делится на три этапа: подбор, обучение, занятие должности. На первом этапе изучаются документы личного дела претендентов, проводятся анкетирование, беседы, социально-психологическое и профессиональное тестирование, анализируются профессиональная деятельность, результаты аттестации. На втором — формируется план обучения, включающий самообразование, повышение квалификации или переподготовку, стажировки, работу с наставником и др. Утверждению в должности предшествуют оценка прохождения программ подготовки, опросы общественного мнения, экзамены на должность, конкурс на занятие вакансии.

Разобраться в сложных вопросах подготовки и профессионального роста кадрового резерва дошкольного образования помогут материалы нового номера журнала.

Читайте, выписывайте, пишите о своих достижениях и творческих успехах. Наш адрес: dou@tc-sfera.ru с пометкой «Для журнала “Управление ДОУ”».

С уважением Е.В. Боякова

У НАС В ГОСТЯХ

*кандидат педагогических наук, доцент кафедры
социально-медицинской реабилитации,
Институт дополнительного профессионального
образования работников социальной сферы
(Департамент труда и социальной защиты
населения г. Москвы), учитель-логопед,
главный редактор журнала «Логопед», Москва*

СНЕЖАНА ЮРЬЕВНА ТАНЦЮРА

**«ОСОБАЯ ПОМОЩЬ» И РАЗВИТИЕ ДЕТЕЙ С ОВЗ:
ВЗГЛЯД ЛОГОПЕДА**

Снежана Юрьевна, спасибо за Ваше согласие дать интервью журналу. Расскажите, почему среди многих направлений педагогики Вы выбрали логопедию?

Добрый день, уважаемые читатели!

Во время учебы в педагогическом колледже мы проходили практику и побывали в разных учреждениях, активно участвовали в занятиях. Занятия логопедов меня поразили больше всего. Они были одновременно и обучающими и игровыми. Но самое главное, что мне понравилось — взаимодействие логопеда с детьми: требовательное, но в то же время доверительное и теплое.

В колледже лекции по логопедии у нас читала О.Б. Сапожникова (сейчас она автор известных

книг по песочной терапии в издательстве «ТЦ Сфера»). Именно Ольга Борисовна оказала глубокое влияние на мою профессиональную судьбу, выбор для получения высшего образования в Московском государственном педагогическом институте им. В.И. Ленина на факультете дошкольной дефектологии. Мне очень повезло в учебе, всегда на моем пути встречались интересные ученые, исследователи, профессионалы-практики: В.И. Селиверстов, С.Н. Шаховская, О.С. Орлова, Л.А. Головнич и др. Буду всегда помнить и ценить те знания, которые они сумели передать своим ученикам.

В настоящее время сочетаю и практическую работу логопеда, и научную в институте. На кафедре читаю лекции и веду семина-

ры по следующим дисциплинам: «Содержание инклюзии и интеграции», «Аутизм: диагностика, коррекция, сопровождение», «Логопедический массаж» и др.

На кафедре совместно с Международной школой работы создаю обучающие программы стажировок для слушателей, организую и провожу конференции, где люди обмениваются своими идеями, своим опытом. Такое общение дает возможность для расширения своих контактов и ресурсов.

Каковы Ваши профессиональные интересы?

Моя сфера профессиональных интересов весьма разнообразна. Всегда завораживает новое и хочется изучить такое направление, как особенности коммуникации при аутизме. Для этого прошла курсы обучения в Институте коррекционной педагогики Российской академии образования. Недавно была на конференции в Санкт-Петербурге, удалось профессионально пообщаться с речевым терапевтом (verbal therapist) из Израиля, посмотреть работу с неговорящими детьми. На стажировке во Франции изучала работу speech therapist с ранним детским аутизмом. Весь опыт коллег и мой отражен в книгах издательства «ТЦ Сфера». Книги получились «живыми» и интересными. Я го-

ворю об изданиях «Тьюторское сопровождение детей с ОВЗ в условиях инклюзии», «Альтернативная коммуникация в обучении детей с ОВЗ», написанных на основе практического опыта.

Интересна работа с родителями, имеющими детей с тяжелыми речевыми нарушениями (моторная, сенсорная алалия). Сколько сил и терпения надо специалисту, чтоб не только научиться понимать родителей правильно, но и уметь профессионально помочь.

Изучаю опыт дистанционного сопровождения детей с ОВЗ — это одна из актуальных тем на сегодня. Хочется отметить, что наши специалисты обладают прочными и глубокими знаниями в этом направлении. Это показывает опыт работы гг. Уфы, Тольятти, где издательство «ТЦ Сфера» проводит мастер-классы, обучающие семинары.

Как обстоят дела с развитием речи у современных дошкольников?

На сегодняшний день родители желают, чтобы их ребенок был успешным, правильным во всех отношениях. Он изучает разные «зарубежные» языки, но не знает, как их использовать; ребенок имеет много игрушек, но не умеет играть; у него есть планшеты, но его речь от этого не становится грам-

матически правильной и насыщенной лексикой. К сожалению, речевое развитие рассматривается в самую последнюю очередь. Я наблюдала такую картину: в метро ребенок 4 лет пытался поговорить с мамой, рассказать ей о том, что они делали в детском саду, но мама увлеченно решала вопросы по мобильному телефону, и в итоге она, раздражаясь от бесконечных вопросов своего малыша, дала ему планшет и ребенок замолчал. И очень жаль, что мама не выслушала о событиях, произошедших с ребенком, не поддержала его, не узнала, что было с ним. Так «решилась» задача «формирования диалога» в повседневной жизни.

Среди современных детей очень много неговорящих (ребенок с аутизмом, со множественными нарушениями и др.) и с другими проблемами (органическое нарушение (поражение мозга)). Родители ищут ответы на вопросы, используют инновации медицинского лечения, но к логопеду обращаются только после 5 лет, а ведь уже давно доказана роль раннего вмешательства.

В чем причина увеличения речевых проблем? Какие нарушения развития встречаются чаще всего?

Об этом я уже немного говорила ранее, сейчас мы сталкиваемся

с дизартрическими нарушениями: нарушение звукопроизношения, смазанная речь, слабость артикуляционного аппарата у ребенка, задержка речевого развития.

Причины этих нарушений и социального характера, и органического происхождения. Главное — не только информировать об этом родителей и специалистов, важно профессионально решить логопедические проблемы ребенка.

Как часто родители обращаются к Вам за консультацией? С какими вопросами?

Вначале тревогу бьют в основном бабушки: ребенок плохо говорит или не говорит совсем. Именно они проявляют большую активность. У родителей возникает защитная реакция, и только потом, перед поступлением в школу и в школе, они начинают понимать проблемы своего ребенка.

Насколько родители грамотно и адекватно воспринимают трудности ребенка? Идут ли на контакт со специалистом? Какие трудности возникают у специалиста в сотрудничестве с семьями дошкольников?

Есть разные запросы и просьбы родителей к логопеду. Трудность специалиста заключается не в переубеждении родителей, а в поиске золотой середины, партнерских отношений с роди-

телями, обучении сотрудничать со специалистами. Что только ни придумывают ДОО и школы, чтобы вовлечь родителей в образовательный процесс: мастер-классы, семинары, недели логопедии в саду. Наверное, такие открытые и активные формы работы помогают наладить сотрудничество логопеда и специалиста, только важно помнить, что это не развлечение для родителей, а систематическая работа с ними, нацеленная на результат.

Можете дать короткие советы родителям и воспитателям, на что обратить внимание в развитии речи ребенка в первую очередь и что может послужить сигналом к обращению за профессиональной помощью?

В современном обществе растет интерес к раннему развитию ребенка от рождения. С появлением на свет малыша важно обратить внимание на его моторное развитие, визуальный контакт, ответную реакцию на взрослого, на появление первых звуков, а позже наблюдать за взаимодействием со сверстниками, обращать внимание на особенности игровой деятельности, активность и любопытство малыша. Л.С. Выготский отмечал, «любопытство дает мотивацию». Если ребенку интересно, он будет ощущать для

себя новое и делать открытия. И конечно, хочется отметить, что речь должна быть сформирована к 5 годам, ведь многие идут в школу в 6,5 лет.

Сейчас есть такое понятие: «низкие границы речевого развития», т.е. говорят о позднем развитии речи, но это неправильно. Становление речи должно происходить в соответствии с онтогенетическим путем развития ребенка. Любой ребенок должен пройти все ключевые этапы. Под этапом понимается возраст ребенка, к которому он овладевает физическими, речевыми, социальными, когнитивными навыками, составляющими основу нормального развития. Если этого не происходит, возможно, имеет место задержка развития. В работе с такими детьми следует принять дополнительные меры, чтобы уточнить диагноз и определить методы работы, способствующие устранению задержки.

Есть ли взаимопонимание в вопросах речевого здоровья с врачами женских консультаций, родильных домов, педиатров поликлиник?

К сожалению, сопровождение и взаимообусловленность здравоохранения и образования оставляет желать лучшего. Это направление должно быть ведущим и его надо разрабатывать. Следует орга-

низовывать службу координаторов в этом направлении. Можно взять на вооружение западную модель сопровождения. Когда во время пренатальной диагностики мама узнает, что у нее родится малыш группы «риска», с ней и ее окружением работает специальная служба врачей, психологов, психоаналитиков, юристов. Семье честно и полно рассказывают о том, не только какие проблемы возникнут, но и как их можно решить, т.е. у этой семьи к моменту родов уже будут определенные знания в области развития и обучения своего будущего ребенка. После рождения малыша его сопровождает двигательный терапевт, врач, логопед (очень важно, что это происходит на ранних этапах). Назначают специалиста-координатора специальной службы, который несет ответственность за данную семью. В деле здоровья детей должно быть межведомственное взаимодействие.

В нашей стране в последнее время активно работают всевозможные ассоциации родителей. Они объединяются, общаются, учатся друг у друга, списываются в фейсбуке. Родители могут очень многое. Еще раз подчеркну, важна роль хорошего специалиста, который не только гуманен, но и является профессионалом своего дела.

Ваше отношение к инклюзивным группам в ДОО?

Инклюзия — это хорошо, но она должна быть правильной и профессиональной, не «пиаром» и не «стихией» для многих. В поле зрения всегда стоит ребенок, которому нужна наша поддержка и помощь. Сейчас один что-то «изобретает» в инклюзии, другой специалист что-то внедряет, но что, непонятно. Исследование в области инклюзии должно быть доказательным и научным. Всегда нужно учитывать региональные особенности, материальные возможности учреждения, реабилитационный потенциал ребенка с ОВЗ и работу специалистов.

Необходимо знать и понимать, что некоторые дети в силу своих особенностей никогда не смогут быть полностью включены в инклюзию.

Коррекционные (специальные) школы и детские сады должны работать. Их нельзя закрывать, но нужно пересматривать преемственность данных учреждений с общеобразовательными организациями.

То, что сейчас происходит, — не инклюзия, а маленькие шаги вперед, но болезненные и для специалистов, и родителей, и самих детей.

Мы можем обучить множество учителей и воспитателей общеоб-

разовательных школ, рассылать разную информацию о детях с ОВЗ в детские сады, размещать на интернет-порталах, но и это не сделает работу в области инклюзии эффективной. Важно понять, что мы хотим доказать или развить с помощью инклюзии: равные права или право на обучение, или право на социализацию? Вопросов до сих пор остается много, но не на все есть ответы.

Есть хороший дидактический принцип «не навреди»: не навреди ребенку с ОВЗ, не навреди учителям, родителям. Поэтому важно думать, искать решения и варианты в данном направлении работы, внедрить ФГОС для детей с ОВЗ, обладать большим профессионализмом и быть на стороне ребенка с отклонениями в развитии.

Достаточно ли сегодня обеспечена материальная и методически-коррекционная работа? Я имею в виду оборудование групп и кабинетов логопедов.

На сегодняшний день это проблема оборудования решается по-разному. Методическое оснащение может быть великолепным, но увлеченность ребенка на занятии зависит от логопеда, от заинтересованности специалиста. Есть частные и государственные учреждения с разными возможностями. Оснащение дидактическим

оборудованием должно решать вопросы не развлекательного характера, а обучения. Сейчас много нового реабилитационного оборудования, облегчающего развитие ребенка с ОВЗ, например «Опти-мьюзик», коммуникативная доска, вестибулярная пластинка, соляная пещера и др. Они очень помогают в восстановительном лечении детей с ОВЗ.

Логопеды — творческие специалисты, создающие пособия своими руками, разрабатывающие новые методические материалы. В журнале «Логопед» есть рубрика «Игры и оборудование», где специалисты делятся своими наработками.

Чего не хватает в современной подготовке логопедов для детских садов?

В настоящее время логопед должен быть грамотным в работе с разными категориями детей с ОВЗ. Он должен знать систему работы с ребенком с аутизмом, особенности речевого развития детей с кохлеарной имплантацией, владеть методиками реабилитации детей с ДЦП. Поэтому нужно постоянно учиться и быть разносторонним специалистом.

И, конечно, нужно уметь работать с родителями, они наши партнеры, поэтому важно ценить и уважать их мнение, уметь понять и в то же время уметь до-

казать необходимость занятий с ребенком.

Расскажите, пожалуйста, о Ваших проектах в приложениях к журналу «Логопед» и личных творческих планах.

Издательство «ТЦ Сфера» дает возможность специалистам реализовать свой потенциал на страницах журнала «Логопед», поделиться своим опытом в приложениях журнала в виде небольших книг, брошюр и, конечно, наглядно-обучающих комплектах.

Сколько бы ты ни работал логопедом, ты всегда будешь искать методический материал. Важно иметь его у себя дома и на работе, хочется приобрести что-то новое и интересное. В издательстве есть новые книги, разрабатываются новые проекты, в том числе наборы карточек для чтения, звуков. На реализацию творческих проектов меня подталкивают маленькие ученики, которые одновременно являются моими учителями и критиками. Весь материал апробирован на практике, если так можно сказать, прошел работу с «маленьким учителем». Хочется поблагодарить коллектив редакции, который занимается учебно-игровыми комплектами «Играем со звуками», новым комплектом «Веселая грамматика». Это труд всех и каждого в отдельности: художников, ди-

зайнера, редактора, корректора, верстальщика.

Всегда находятся творческие и интересные идеи от наших читателей, поэтому мы готовы рассмотреть их и помочь реализовать.

Какой Вы видите идеальную логопедическую службу в системе ДОО?

Очень сложно ответить на этот вопрос. Мой практический опыт показывает, что, несмотря на все положительные и отрицательные изменения в разных областях дошкольного образования, у нас есть специалисты, дефектологи, логопеды, психологи, любящие и знающие свою работу. Ненужных людей в этой профессии нет.

Логопедическая служба не может быть идеальной во всем, как и нет идеальной методики коррекции речи. Мы, специалисты, всегда в поиске новых решений и результатов.

Главное — это двигаться вперед, владеть новым, но не забывать и традиционные методики.

Ваши пожелания читателям журнала.

Быть успешными, оптимистами, ценить прошлое и уважать настоящее. И пусть всегда в добрых делах Вам сопутствует удача!

Беседовала Е.В. Боякова

Представляем книги С.Ю. Танцюры



АЛЬТЕРНАТИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ В ОБУЧЕНИИ ДЕТЕЙ С ОВЗ

Авторы — Танцюра С.Ю., Кононова С.И.

В пособии представлена альтернативная и дополнительная коммуникация в обучении детей с ОВЗ, описаны ее принципы, формы, приемы и методы. Даны характеристика категории детей, нуждающихся в этих видах коммуникации, этапы и программа обучения, рекомендации родителям по взаимодействию с детьми с ОВЗ.



ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИИ Методические рекомендации

Автор — Танцюра С.Ю., Кононова С.И.

В книге даны психолого-педагогическая характеристика обучающихся с различными нарушениями, модели включения «особых» детей в среду нормально развивающихся сверстников в условиях инклюзии. Обобщен опыт специалистов, представлены индивидуально-образовательный маршрут ребенка с ОВЗ, рекомендации педагогам и родителям.



СОПРОВОЖДЕНИЕ СЕМЬИ РЕБЕНКА С ОВЗ Методические рекомендации

Авторы — Танцюра С.Ю., Мартыненко С.В., Басангова Б.М.

В книге содержится теоретический и практический материал по сопровождению семей детей с ограниченными возможностями здоровья, раскрывается значение сотрудничества специалистов с родителями воспитанников. Представлены тренинги для родителей, игры и упражнения для детей с нарушением развития, рекомендации по их воспитанию.



Тьюторское сопровождение детей с ОВЗ в условиях инклюзии Методические рекомендации

Авторы — Танцюра С.Ю., Кононова С.И.

В книге обобщен опыт тьюторов, описывается тьюторское сопровождение детей с ОВЗ, рассказывается о специальных классах в общеобразовательной школе. Рассматриваются условия обучения воспитанников с особенностями развития в условиях инклюзии. Книга адресована дефектологам, логопедом, тьюторам, учителям.

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ДОО КАК ЭЛЕМЕНТ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ



Богославец Л.Г.,

канд. пед. наук, доцент;

Давыдова О.И.,

*канд. пед. наук, доцент, кафедра дошкольного и дополнительного образования, Институт психологии и педагогики, Алтайский государственный педагогический университет, г. Барнаул
Алтайского края*

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы подготовки кадрового резерва руководителей ДОО. Показаны методы подбора, цели, принципы, сделан анализ современной практики.

Ключевые слова. Кадровый резерв, стратегия управления, аттестация, руководитель.

Модернизация и реформирование дошкольного образования, введение ФГОС ДО, профессионального стандарта «Педагог» вызывает потребность в современных управленцах дошкольного образования.

Относительно недавно кадровый состав ДОО пополнялся за счет «случайных» людей, не нашедших себе места в рыночной экономике и потому решивших попробовать себя на низко оплачиваемых бюджетных местах.

Только с 2007 г. в звене качественного состава начались реальные кадровые изменения.

Практика показала, что мало быть только специалистом с высшим образованием в области педагогики, чтобы занять должность заведующего дошкольной образовательной организацией. В современных социально-культурных условиях руководитель ДОО — управленец с реальным опытом работы.



Так впервые в современном российском образовании возник дефицит управленцев и опытных сотрудников.

В этой связи формирование кадрового резерва — ключевое звено и важная составляющая в любой кадровой деятельности, в том числе и деятельности ДОО.

Формирование определенного состава сотрудников, прошедших подготовительный отбор (оценку) и обладающих требуемым потенциалом для исполнения прямых обязанностей на новом месте работы в установленные сроки; это группа людей (сотрудников либо соискателей), потенциально способных выполнять определенный функционал, занимать определенную должность, прошедших предварительную оценку (обучение).

Обозначим *цели* формирования кадрового резерва в системе деятельности детского сада — предупреждение вероятности кризисной ситуации в случаях ухода руководителя:

- снабжение организации запасом высокопрофессиональных и результативных сотрудников, готовых совершенствовать работу ДОО в соответствии с установленной стратегией и модернизацией дошкольного образования;
- удержание и мотивация профессиональных лидеров-управленцев;

- поддержание положительной репутации работодателя;
- понижение издержек на отбор и адаптацию нового работника.

Таким образом, формирование кадрового резерва организации имеет большое значение как в становлении, функционировании, так и в дальнейшем развитии с учетом перспектив образования.

Основная задача формирования кадрового резерва — решать проблемы нехватки специалистов в той или иной области, будь то управление персоналом или квалифицированная методическая помощь педагогическому коллективу.

Следует обозначить два вида кадрового резерва — внешний и внутренний.

Внутренний кадровый резерв состоит из сотрудников педагогического коллектива, включая *оперативный внутренний кадровый резерв*, т.е. сотрудников, которым уже приходилось неоднократно замещать вышестоящих руководителей (например, на период отпуска, командировки, временной нетрудоспособности).

И *тактический (перспективный) внутренний кадровый резерв* — сотрудники (нередко молодые специалисты), обладающие высоким потенциалом, но нуждающиеся в дополнительном обучении.

Внешний кадровый резерв состоит из соискателей, подхо-

дящих по тем или иным параметрам на руководящие должности, например образование, опыт, но по каким-то причинам, не трудоустроившимся в детский сад.

Формирование данного вида резерва в условиях ДОО необходимо в силу ряда причин — это и высокая текучесть персонала, декретные отпуска сотрудников, «кадровый голод» на людей со специальным образованием.

Анализ практики свидетельствует, что кадровая проблема в регионах весьма сложная. Корпус заведующих, старших воспитателей и методистов неизбежно стареет.

В этих условиях руководитель ДОО должен учитывать и обеспечивать наличие необходимых ресурсов.

К ресурсам любой ДОО мы относим всех участников образовательного процесса, инфраструктуру, социум, в том числе социальных партнеров, материально-финансовые средства.

Развитие педагогического персонала как одного из ресурсных направлений деятельности ДОО включает следующее:

- повышение профессиональной компетентности средствами целенаправленной подготовки, обучением в структуре методической работы ДОО;
- развитие организаторских навыков, элементов лидерства будущих менеджеров ДОО;

— планирование дальнейших ресурсов.

В настоящий период организация работы с резервом кадров — одно из приоритетных направлений в управленческой деятельности руководителя ДОО, поскольку это систематизирует и обеспечивает реализацию как оперативных, так и стратегических целей организации.

Работа по формированию кадрового резерва подразумевает ряд целенаправленных действий:

- определение критериев для кандидатов, попадающих в резерв;
- формирование списка претендентов;
- проведение оценочных процедур для внесения в кадровый резерв с последующим обучением;
- внесение корректировок в списки кадрового резерва;
- реализацию программы его обучения.

Во многих детских садах актуален вопрос формирования внутреннего кадрового резерва.

Уточним, что как управляющая организация, так и коллектив детского сада заинтересованы в том, чтобы вакансии должностей закрывались вовремя; у сотрудников, пришедших в ДОО, происходил внутренний карьерный рост.

Именно поэтому формирование кадрового резерва способствует не только выявлению по-

тенциала сотрудников, но и зачастую ускоряет процесс поиска требуемых специалистов.

Какому именно резерву — внутреннему, внешнему или тому и другому — будет отдано предпочтение, решает руководитель ДОО.

Однако в более выигрышной позиции находится руководитель, формирующий кадровый резерв двух типов.

На наш взгляд, выбор предпочтений должен быть направлен в сторону внутреннего кадрового резерва, потому что педагоги, имеющие возможность для роста в организации (горизонтальный или вертикальный) уже адаптированы, им не нужно знакомиться с педагогическим коллективом, его корпоративной культурой, традициями и т.д.

Анализ практики свидетельствует, что существующий внутренний кадровый резерв обеспечивает преемственность, повышает уровень лояльности сотрудников, их мотивацию, и, как следствие, позитивно влияет на снижение текучести персонала ДОО, а также экономит финансовые и временные ресурсы при подборе, обучении и адаптации коллектива.

Приступать к формированию внутреннего кадрового резерва следует с анализа проблемных зон в управлении персоналом, т.е. проанализировать причины текучести кадров.

Изучение данной проблематики укажет не только на процент текучести кадров, на «проблемных» в плане совместимости членов коллектива, но и на причины недовольства, выявит цикличность увольнений. Вышеприведенные показатели помогают руководителю ДОО определить приоритетные задачи качественного функционирования его деятельности.

При формировании кадрового резерва необходимо учитывать существующие условия и требования, предъявляемые к ДОО, в том числе и принципы работы с кадрами, что позволяет своевременно реагировать на изменения внешней и внутренней среды социума в процессе подготовки педагогов на местах.

К основным принципам работы с кадровым резервом относятся:

- принцип конкурентности (наличие как минимум двух кандидатов на одну и ту же позицию);
- гласности (вся информация по открытым вакансиям должна быть доступной);
- активности (заинтересованность членов коллектива в карьерном росте).

Мы полагаем, что критерии отбора во внутренний кадровый резерв могут быть различными, но, как правило, учитывают следующее:

- образование (специальность, ученая степень);

- обучаемость (наличие второго и более образований, стажировок);
- возраст (вопрос достаточно спорный, условно от 27 до 50 лет);
- качество работы (достаточно проанализировать график стимулирующих надбавок);
- награды, благодарности, дипломы;
- стремление кандидата к самосовершенствованию и развитию карьеры в рамках данной организации и т.д.

Вместе с тем наблюдения показывают, что некоторые руководители не учитывают и не используют человеческие ресурсы, ограниченно внедряют возможности педагогического менеджмента для достижения эффективных результатов деятельности.

В такой ситуации руководитель ДОО и специалисты кадровых отделов обеспечивают лишь документооборот под существующие задачи ДОО без учета перспектив и стратегии ее развития. Вследствие этого возникает дисбаланс между текущей деятельностью ДОО и ее стратегическими целями. В этой связи разработка, внедрение и функционирование планомерной работы с кадрами обеспечивают стабильность и дальнейшие перспективы деятельности ДОО.

Работа с резервом кадров как одно из направлений управленческой деятельности ДОО базируется на трех позициях:

- поддержка администрации ДОО;
- авторитет кадровых служб и их руководителей;
- подготовленность специалистов кадровых служб, участвующих в системе работы с кадрами.

Следует отметить, что практика работы с кадровым резервом и кадровое планирование в системе деятельности ДОО пока не общеприняты. Отсутствует системный документ, регламентирующий работу с ним как в школах, так и в ДОО. Вместе с тем муниципальные органы управления образованием ежегодно издают приказы и распоряжения по формированию кадрового резерва. Руководители передают списки резервистов и планы работ, назначают ответственных за этот участок работы в ДОО. Но как свидетельствует опыт — в большинстве случаев это формальные документы. Планомерной и целенаправленной работы с кадровым резервом в ДОО не ведется.

Работа с резервом должна быть регламентирована, прежде всего, утверждаться локальным актом, приказом по учреждению.

Разрабатывается Положение о системе работы с резервом кадров, согласовывается с профсоюзным комитетом ДОО и включает разделы.

1. Общие положения — обозначается, какие вопросы регулируются Положением, выде-

ляются основные направления работы с резервом кадров.

2. Порядок формирования резерва кадров — определяется, каким образом он формируется.

3. Организация работы с кадровым резервом — отражает следующее:

- определение кандидатов в резерв;
- оценка деятельности кандидатов;
- изучение анкетных данных;
- тестовые испытания (в качестве методов оценки могут выступать: интервью, групповые дискуссии, кейсы, письменные задания, направленные на выявление специальных знаний; тесты и т.д.);
- формирование резерва кадров и утверждение списка руководителем ДОО;
- разработка программы подготовки резерва;
- отчеты-справки о выполнении программы подготовки резерва;
- анализ результатов его оценки.

4. Приложения — включают образцы документов личного дела работника, входящего в резерв, назначение стажера, определение его функционала в процессе организации работы с резервом кадров*.

* Богославец Л.Г., Давыдова О.И. Положения, регламентирующие жизнедеятельность ДОУ (по ФГОС ДО): Учеб.-метод. пособие. Кн. 1 и 2. М., 2016.

Результатом оценки станут решение о включении сотрудника в кадровый резерв и направление его на дальнейшее обучение (стажировку) как с отрывом от производства, так и без оно. Всем кандидатам в резерв необходимо разъяснять, что выдвижение на новую должность необязательно последует после обучения по программе подготовки кадрового резерва.

Система работы с резервом кадров, как и любая другая по управлению ресурсами, учитывает целенаправленный и планомерный подход. В ДОО хорошо иметь специально подготовленного работника, отвечающего за организацию и контроль подобного рода деятельности.

В приложении представлен план работы с кадровым резервом.

Важная функция реализации плана подготовки кадрового резерва — эффективное обогащение профессионального опыта педагогического коллектива, что будет способствовать кадровому обеспечению ДОО подготовленными руководителями из его состава.

Следует отметить, что кадровый резерв — выделение успешных работников, внесение их в банк данных и дальнейшая подготовка к занятию конкретной должности. Организация работы со специально отобранным пер-

Приложение

План работы с кадровым резервом

Мероприятия	Сроки	Ответственные
1	2	3
Пересмотреть персональный состав резерва кадров и внести его на рассмотрение профсоюзного комитета и педагогического совета	До 01.09	Руководитель ДОО
Издать приказ по утверждению персонального состава резерва кадров	— // —	— // —
Определить каждому члену резерва тему методического реферата по вопросам управления ДОО	До 15.09	Старший воспитатель
Провести инструктивно-методическое совещание с резервом «О формировании и обучении кадрового резерва»	До 10.10	Руководитель ДОО, специалист комитета по образованию
Проводить подготовку резерва кадров по вопросам: — системы планирования; — делопроизводства в ДОО; — педагогического анализа как основы управленческой деятельности; — организации работы с родителями воспитанников	Ноябрь Декабрь Январь Февраль	Руководитель ДОО, ответственный за подготовку кадрового резерва
Привлечь состав резерва к проведению тематических проверок, открытых мероприятий, выступлений на семинарах и т.п.	В течение года	Руководитель ДОО, старший воспитатель
Организовать с составом резерва практикумы, индивидуальные и групповые консультации:		Руководитель ДОО, педагог-психолог, старший воспитатель

Окончание

1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> — по организации работы с нормативными документами; — анализу детских видов деятельности; — психолого-педагогическому сопровождению образовательной деятельности; — роль руководителя ДОО в развитии творчества педагогов и специалистов ДОО 	Ноябрь Март Апрель Май	
На время очередного отпуска руководителя ДОО, заместителя заведующего по АХЧ, старшего воспитателя назначать исполняющими обязанности педагогов из состава резерва	Май — июль	Руководитель ДОО

соналом при формировании резерва, способного в перспективе замещать вышестоящие руководящие должности, — комплексный процесс.

Основные направления работы с резервом — своевременное выдвижение, формирование необходимых компетенций, развитие организаторских способностей и качеств, характеризующих управленца.

При зачислении кандидата в состав резерва из числа педагогов учитываются итоги аттестации, отзывы коллег, результаты психологического тестирования. В состав могут быть внесены педагоги, прошедшие аттестацию и

рекомендованные на выдвижение в должности, молодые специалисты, зарекомендовавшие себя в практической работе, заместители руководителя.

На рисунке представлены методы подбора кандидатов в резерв.

По завершении сроков подготовки резерва и реализации индивидуальных планов профессионального развития дается оценка его готовности.

Таким образом, подготовка кадров — основная цель кадровой политики в детском саду и одно из ключевых направлений управленческой деятельности руководителя ДОО.



Рис. Методы подбора кандидатов в резерв

Литература

Бабковская В.Н. Различный персонал от А до Я. Вологда, 2016.

Басюк В.С. Делопроизводство в дошкольных образовательных учреждениях. Ч. 2. Порядок оформления документов. М., 2012.

Генкин Б.М., Кононова Г.А. Основы управления персоналом. М., 2009.

Дятлов В.А., Кибанов А.Я. Управление персоналом. М., 2009.

Лукина Л.И. Организация делопроизводства и документооборота ДОУ: Метод. рекомендации. М., 2009.

Самыгин С.И., Макиев З.Г. Основы управления персоналом. М., 2009.

Сотников С.А. Управление персоналом организации. М., 2013.

Шатило С.А., Самраилова Е.К., Вешкуров А.Б. Анализ эффективности использования персонала в организации: Учеб. пособие-практикум. М., 2015.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СТИЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ

Гонина О.О.,

канд. психол. наук, доцент, заведующий базовой кафедрой психологии и педагогики дошкольного образования, директор лаборатории психологии профессионального развития педагогов, Тверской государственной университет;

Глушенко Н.Н.,

заведующий, детский сад № 140, г. Тверь

Аннотация. В статье показана роль стилей общения руководителя и педагогов в повышении мотивации педагогического труда. Раскрыта классификация признаков психологического взаимодействия. Рассмотрены различные средства и методы управления педагогическим коллективом.

Ключевые слова. Стиль общения, стиль управления, педагогическая культура, стратегии взаимодействия.

Предпосылки и условия для применения психологического воздействия при различных стилях управления для решения профессиональных задач имеются во многих видах трудовой деятельности, в том числе и в деятельности руководителей детских садов, что вызывает повышенный интерес к данной проблеме.

В связи с этим выделяются различные направления работы в контексте психологических аспектов управления педагогическим коллективом:

- изучение роли психологических механизмов различных поведенческих проявлений стилей управления;
- факторов управленческого воздействия, вызывающих определенный психологический эффект;
- психологических аспектов управления коллективом в особых обстоятельствах (экстремальных, конфликтных, стрессогенных ситуациях).

Теоретическая значимость и практическая ценность таких

исследований разного уровня и направленности для руководителей ДОО весьма высока. Итак, признав актуальность и востребованность проблематики психологических аспектов стилей управления педагогическим коллективом, остановимся подробнее на рассмотрении данного феномена с точки зрения психологии делового общения, руководства коллективом педагогов.

При анализе эффективности различных стилей управления педагогическими коллективами необходимо учитывать целый ряд их социально-психологических особенностей, которые обусловлены спецификой профессиональной деятельности работников дошкольного образования и заключаются в осуществлении воспитательно-образовательного процесса с детьми дошкольного возраста. Результативность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры его членов, особенностями межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, уровнем организованности и сотрудничества.

Другая особенность педагогического коллектива заключается в его относительно высокой степени самоуправляемости, поскольку важнейшие вопросы его деятельности обсуждаются и анализируются на различных уровнях

(педагогических советах, методических комиссиях и др.). Одна из особенностей деятельности педагогического коллектива — коллективный характер труда и коллективная ответственность за результаты педагогической деятельности. К сожалению, к числу особенностей деятельности педагогического коллектива в современных ДОО необходимо отнести также низкий уровень заработной платы и материального стимулирования его членов, что может стать одним из стрессогенных факторов и причиной высокой текучести кадров. Специфическая особенность педагогического коллектива — его преимущественно женский состав, что также сильно влияет на характер взаимоотношений между педагогами. Известно, что женские коллективы более эмоциональны, в большей степени подвержены смене настроений и более конфликтны, чем те коллективы, в которых есть достаточное количество мужчин [2].

Стиль управления в целом можно определить как совокупность методов, приемов воздействия, наиболее характерных для руководителя в его отношениях и взаимодействии с подчиненными. С психологической точки зрения он, по сути, определяет используемые руководителем типы и технологии психологического воздействия на сотрудников. В качестве

критериев для классификации психологического воздействия выделяют следующие признаки взаимодействия:

- стратегии (манипулятивная как подсознательное стимулирование в обход внутреннего контроля; императивная как поддержание уже имеющихся когнитивных структур и развивающая как ориентация на изменение личности в процессе взаимодействия);
- результат и тип реакции (подчинение как желание заслужить одобрение, идентификация как желание походить на другого и интернализация как освоение ценностей другого);
- контактное воздействие (при котором есть непосредственный контакт между руководителем и сотрудниками) и дистантное (при котором такого контакта нет);
- открытость (при котором воздействие не скрывается, либо на него не обращается внимание) и скрытое (при котором факт воздействия маскируется тем или иным образом);
- непосредственность (прямое — при непосредственном воздействии руководителя и косвенное, при котором воздействие не направлено на конкретных сотрудников в определенный отрезок времени);
- произвольность (произвольное, при котором руководи-

тель ставит перед собой цель вызвать определенный психологический эффект и непроизвольное — когда заранее его возможные результаты не планируются руководителем);

- длительность (кратковременное и долгосрочное) [1].

При различных стилях управления педагогический коллектив использует различные технологии психологического воздействия с помощью различных средств и методов: убеждение, внушение, заражение (передача своего состояния или отношения подчиненному), манипулирование (скрытое побуждение), принуждение (требование), уподобление (побуждение к подражанию), расположение (развитие у подчиненных положительного отношения к себе), просьба, обесценивание (неконструктивная критика подчиненных). Часто данные технологии воздействия при различных стилях управления применяются комплексно, в различных сочетаниях и взаимосвязях.

Среди них однозначно неэффективной технологией считается обесценивание. Эффективность остальных неоднозначна и зависит от многих факторов:

- степени адекватности коммуникативного намерения руководителя;
- возможности осознания используемой руководителем аргументации;

- наличия общей информационной базы у руководителя и подчиненного;
- индивидуальных особенностей личности руководителя;
- характера построения сообщения — уровня аргументированности, сочетания логических и эмоциональных компонентов;
- особенностей отношений между руководителем и членами педагогического коллектива — прежде всего, доверия, авторитета и др.

Чаще всего выделяют три основных стиля управления — авторитарный, либеральный и демократический.

Авторитарный стиль управления отличается большой концентрацией власти в руках руководителя; присвоением себе права всеобщего контроля; высокой степенью контроля за деятельностью членов педагогического коллектива; отстранением педагогов от процесса выработки решений; использованием принуждения, морального давления на подчиненных методом прямых угроз; требованием неукоснительного соблюдения либо собственных распоряжений (что может рассматриваться как жесткий авторитарный стиль), либо различных инструкций и правил (что может характеризоваться как авторитарный бюрократический стиль управления).

При избегании руководителем прямых угроз и принуждений и

частичном допуске педагогов к принятию незначительных решений, использовании в качестве стимула вознаграждения можно говорить о благосклонном авторитарном стиле управления.

Демократический стиль управления характеризуется высокой степенью децентрализации власти руководителя и разделения полномочий, ненавязыванием собственной воли педагогам, предоставлением сотрудникам возможности принимать собственные решения, наличием частичного контроля деятельности руководителя со стороны членов педагогического коллектива.

Либеральный стиль управления отличается минимальным участием руководителя в управлении педагогическим коллективом, предоставлением педагогам полной свободы в определении собственных целей деятельности, средств их достижения и в осуществлении самоконтроля.

Актуален вопрос о наиболее эффективных стилях управления. Очевидно, что различные стили управления, методы, технологии и формы воздействия на членов педагогического коллектива могут быть эффективными в определенной конкретной ситуации и не приводить к желаемому результату в другой ситуации. Поэтому можно сказать, что ни один стиль управления не может считаться эффективнее других абсолютно во всех случаях и са-

мым лучшим стилем управления педагогическим коллективом мы склонны считать адаптивный, гибкий стиль, ориентированный на конкретную ситуацию. При адаптивном стиле используются различные элементы других стилей и присущие им технологии воздействия в зависимости от характера конкретной ситуации.

Например, отдельные технологии авторитарного стиля управления могут быть эффективными при соответствии требованиям конкретной ситуации и удовлетворительном отношении членов педагогического коллектива к авторитарным методам руководства. Следует отметить, что при всех недостатках авторитарного стиля у него есть и целый ряд достоинств (обеспечение четкости и оперативности управления, быстрая реакция на изменение внешних факторов, минимизация времени принятия решений, создание видимого единства управленческих действий для достижения поставленных целей, отсутствие особых материальных затрат). Элементы демократического стиля управления будут более эффективными в стабильных, устоявшихся и зрелых педагогических коллективах, при высокой квалификации педагогов; при наличии в коллективе активных и инициативных педагогов, в неэкстремальных производственных условиях. Элементы либерального стиля управления также могут быть результативны-

ми в высокоэффективных, зрелых педагогических коллективах, при необходимости стимулирования творческого подхода педагогов к решению поставленных задач, при реальном стремлении педагогов к самостоятельности и инновационной деятельности.

Охарактеризуем уровни зрелости коллектива и соответствующие им стили управления. При низком уровне зрелости педагоги не способны выполнять определенную задачу и не хотят брать на себя ответственность. В таком случае необходимы элементы авторитарного стиля управления, соответствующие четкие инструкции и строгий контроль. При среднем уровне зрелости педагоги хотят принять ответственность, но они еще не способны выполнить определенную задачу. В этом случае будут более приемлемы элементы благосклонного авторитарного стиля с использованием технологий заражения, внушения и убеждения. При умеренно высокой степени зрелости педагоги могут выполнить задачу, но не готовы взять на себя ответственность. В данном случае применимы элементы демократического стиля, направленные на повышение мотивации к совместному принятию решений при оказании помощи руководителем, но не навязывания своих указаний. Наконец, при высоком уровне зрелости педагоги способны выполнить задачу, хотят нести от-

ветственность и осознают высокую степень своей причастности к деятельности. В таком случае необходимы элементы демократического и либерального стилей управления, передача полномочий членам коллектива.

Таким образом, в зависимости от характера конкретной ситуации и уровня зрелости педагогического коллектива должны выбираться и различные стили, способы и методы управления. Мы считаем, что наиболее эффективный в руководстве педагогическим коллективом — адаптивный стиль управления. В целом выбор стиля управления и наиболее эффективных в каждом конкретном случае технологий психологического воздействия можно считать важнейшей про-

фессиональной способностью любого руководителя. Это означает, что руководитель способен вести себя по-разному в разных ситуациях, правильно анализировать возникшую ситуацию и использовать необходимые технологии психологического воздействия на членов коллектива.

Литература

1. Душкина М.Р. Психология влияния. СПб., 2004.
2. Курнаева И.Т. Связь статуса педагогов в коллективе и выраженности фаз эмоционального выгорания // Вестник экспериментального образования. 2015. № 1. С. 29—33.
3. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002.

В копилку руководителя



Руководство ДОО Организация внутреннего контроля

Автор — Белая К.Ю.

Как оценить результативность труда педагога, что такое качество и эффективность контроля, какова нормативно-правовая база его организации — на эти и другие вопросы вы найдете ответы в данном пособии. Оно поможет руководителю в построении контрольно-диагностической функции управления, организации внутреннего мониторинга, что будет способствовать совершенствованию качества дошкольного образования, удовлетворению образовательных потребностей семьи и общества.

Наш адрес: 129226, Москва, ул. Сельскохозяйственная, д. 18, корп. 3

Тел.: (495) 656-72-05, 656-73-00

E-mail: sfera@tc-sfera.ru

Сайты: www.tc-sfera.ru, www.sfera-podpiska.ru

Интернет-магазин: www.sfera-book.ru

ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

Майданкина Н.Ю.,

канд. пед. наук, доцент, доцент, кафедра педагогических технологий дошкольного и начального образования, Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова, председатель Ассоциации педагогических работников ДОО Ульяновской области, г. Ульяновск;

Новикова С.Ю.,

заведующий, детский сад № 242 «Садко», г. Ульяновск

Аннотация. В данной статье авторы рассматривают методические подходы к стимулированию развития конкурентоспособности педагога в современной дошкольной образовательной организации средствами реализации дополнительного образования детей.

Ключевые слова. Конкурентоспособность, дополнительное образование детей, педагог, дошкольная организация.

В условиях социально-экономических изменений проблема стимулирования развития конкурентоспособности становится стратегическим направлением деятельности нашего государства. Ведущим направлением в достижении позитивной динамики в решении обозначенной проблемы выступает повышение конкурентоспособности субъектов профессиональной

деятельности системы образования.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС ДО предъявляют серьезные требования к первому уровню российского образования — системе дошкольного образования. Решение вопроса повышения качества в системе дошкольного образования и возрастающая потребность в

предоставлении широким слоям населения доступных дополнительных образовательных услуг для разностороннего развития ребенка актуализируют проблему конкуренции в сфере дошкольного образования и развития конкурентоспособности субъектов профессиональной деятельности в ДОО.

В широком понимании конкуренция (от лат. *concurrere* — «сталкиваться», «соперничать») рассматривается как соперничество в какой-либо области с целью получения выгоды. В книге «Педагогика: современная энциклопедия» (под ред. Е.С. Рапацевича) конкуренция трактуется как основная форма организации социального и межличностного взаимодействия, характеризующаяся достижением индивидуальных или групповых целей, интересов и др. Отличительной особенностью конкуренции служат сильная персональная вовлеченность в борьбу, активизация субъекта действий, частичная деперсонализация представлений о противнике [3, с. 214].

С.И. Ожегов в «Толковом словаре русского языка» термин «конкурентоспособность» трактует как способность выдерживать конкуренцию, противостоять конкурентам.

В общем смысле под конкурентоспособностью понимают

опережение других с использованием своих преимуществ в достижении поставленных целей.

Конкурентоспособность субъекта профессиональной деятельности мы понимаем как владение профессиональными умениями и навыками более высокого уровня; способность совершать высококвалифицированные профессиональные действия и поступки.

Кроме того, это возможность субъекта соответствовать запросам заинтересованных лиц в сравнении с другими аналогичными субъектами; превосходить конкурентов в заданных условиях.

Принятие Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» придало серьезный импульс развитию системы дополнительных образовательных услуг и соответственно развитию конкурентоспособности субъектов профессиональной деятельности.

Проведенный анализ исследований в теории и практике дошкольного образования показывает недостаточную изученность проблемы развития конкурентоспособности субъектов профессиональной деятельности. В то же время мы изучили исследования Е.Г. Барковой [1], С.В. Кузнецовой [2], Л.С. Хачатрян [4],

в которых отмечается, что за достаточно короткий промежуток времени в России оформился рынок дошкольных образовательных услуг. Он рассматривается как совокупность социально-экономических взаимоотношений между потребителями и производителями по поводу оказания дошкольных образовательных услуг за определенную плату. Формально потребителем услуги выступает ребенок, однако фактически родители или иные законные представители (опекуны, попечители) согласуют все условия предоставления образовательной услуги и подписывают соответствующий договор.

Родители (законные представители) имеют возможность получения альтернативных вариантов этой услуги: отдать своего ребенка в частный детский сад или выбрать иные формы организаций по его воспитанию, уходу и развитию.

Поставщиками услуги становятся дошкольные образовательные организации, которые подразделяются на государственные, муниципальные и частные, в зависимости от учредителя финансирования.

Спрос на дошкольные образовательные услуги формируется под влиянием социально-экономических и иных характеристик

отдельных семей, в том числе состав, социальный статус, занятость членов семьи, ценностные и нравственные ориентиры, место проживания, материальное положение и т.д.

Возникает вопрос о способах и механизмах развития конкурентоспособности и стимулирования потенциальных возможностей педагогических работников средствами организации дополнительного образования детей в ДОО.

Решение этого сложного комплекса проблем мы видим в организации целенаправленной деятельности по обеспечению условий для стимулирования развития и реализации возможностей педагога в процессе дополнительного образования, а именно:

- разработка комплекса мер по подготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогов к созданию условий для внедрения дополнительных образовательных программ;
- разработка и внедрение дополнительных образовательных программ для детей дошкольного возраста с учетом социальной ситуации развития ребенка, в том числе социальной, художественно-эстетической, творческой, интеллектуальной направленности;

с применением ИК-технологий; технологий совместного обучения детей и взрослых, программ коррекционной направленности (работа с детьми с ранними отклонениями в развитии, аутизмом и др.).

В рамках первого направления — по подготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников ДОО — предусмотрено применение таких форм методической работы, как организация серии обучающих семинаров по изучению нормативной базы, регламентирующей разработку образовательных программ для системы дошкольного образования; педагогический ринг с целью выявления положительного педагогического опыта, презентация профессиональной деятельности и мастерства по основным направлениям реализации ФГОС ДО, рекламных буклетов по дополнительному образованию детей и др.

В рамках второго направления предусмотрены разработка образовательных программ дополнительного образования, отвечающих требованиям ФГОС ДО и примерной основной образовательной программе дошкольного образования; конструирование развивающей предметно-пространственной среды для реали-

зации образовательных программ по дополнительному образованию детей.

В итоге реализации двух направлений деятельности разработан пакет документов, действующий организации дополнительного образования в ДОО — Положение об организации дополнительных образовательных услуг, Перечень дополнительных образовательных услуг и образовательных программ дополнительного образования детей, рекламные буклеты об организации дополнительных образовательных услуг и др. и по развитию конкурентоспособности педагогов в ДОО.

Литература

1. Баркова Е.Г. Основные тенденции развития рынка дошкольных услуг в России [Электронный ресурс] <https://www.scienceforum.ru/2013/pdf/3715.pdf>.
2. Кузнецова С.В. Методика сегментирования рынка дошкольного образования // Приложение к журналу «Современные наукоемкие технологии». 2010. № 1. С. 32—36.
3. Педагогика: современная энциклопедия / Сост. Е.С. Рапацевич. Минск, 2005. С. 214.
4. Хачатрян Л.С. Современная ситуация на российском рынке дошкольных образовательных услуг. [Электронный ресурс] <http://www.cfin.ru/press/practical/2009-09/03.shtml>

РЕГИОНАЛЬНАЯ СРЕДА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ТВОРЧЕСТВА ПЕДАГОГА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ*

Баландина Л.А.,

канд. пед. наук, старший методист, отдел дошкольного и начального образования, Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, г. Ростов-на-Дону

Аннотация. В статье рассматривается актуальность подходов к развитию творческого потенциала педагогов дошкольного образования; обозначена проблема выявления, поддержки и распространения лучших педагогических практик; представлены механизмы организации региональных условий развития профессионального творчества педагогов; определены направления системы научно-методической поддержки и сопровождения в региональном образовательном пространстве.

Ключевые слова. Профессиональное творчество, творческий потенциал, условия развития профессионального творчества, региональная среда, региональный инновационный образовательный кластер, конкурсное движение, система методического сопровождения.

Сегодня сообществу дошкольных работников наибольшую помощь в подготовке к конкурсам обеспечивает доступность каналов PR-сопровождения успешной педагогической и управленческой деятельности специалистов системы регионального образования через сайт института, региональный портал педагогического сообщества «Открытый класс», создание сайтов и блогов пе-

дагогов-новаторов, участников конкурсов «Воспитатель года Дона», публикации сборников региональной школы управления нашего института.

Особое место в региональной среде занимает действующая система научно-методического сопровождения деятельности методистов муниципальных методических служб, организующая и проводящая конкурсы, в результате которой во многих методических службах гг. Батайска,

* Окончание. Начало в № 1/2018.

Новочеркасска, Таганрога, Волгодонска, Аксая и др. появились новые направления работы по подготовке участников профессиональных конкурсов на уровне ДОО и муниципалитетов. Так, в г. Батaysке проводятся ежегодные городские конкурсы «Дресс-код педагога ДОО», «Лучшее портфолио МО», «Лучшее портфолио учителя-логопеда, педагога-психолога», «Лучшее электронное приложение к занятию», «Самая креативная елка на городской площади» для руководителей по изодеятельности и родителей воспитанников, «Лучшая малая скульптурная форма в ландшафтном дизайне ДОО» и др.

Таким образом, практико-ориентированные конкурсные проекты могут быть рассмотрены как один из инструментов развития профессионализма педагогов, поскольку они выявляют оригинальные, нетрадиционные подходы к обучению и воспитанию

детей; стимулируют педагогическое творчество (участников, педагогических коллективов, конкурсных площадок и др.).

Работа в конкурсных условиях требует от муниципальной команды и самого педагога умения глубоко и всесторонне анализировать результаты своей деятельности, выявлять механизмы профессионального успеха: работать над собой — видеть перспективы своего творческого роста, нести ответственность за качество своей работы. Экспертные заключения, характеризующие качество деятельности ДОО и профессиональную деятельность воспитателя, представлены в приложениях 1 и 2.

Поддержать эту высоту профессионального роста, развития творческого потенциала и обогатить энергию креативности, успеха, сотрудничества — ключевая задача!

Приложение 1

Экспертное заключение № _____ на материалы, характеризующие качество деятельности ДОО

Наличие и характеристика программы развития ДОО	Возможное количество баллов, 0—8	Количество баллов
1	2	3
Актуальность, концептуальность	0; 1	
Перспективность и прогностичность целей, задач	— // —	

Продолжение

1	2	3
Характеристика целевых индикаторов и показателей	— // —	
Описание этапов и сроков выполнения программы	— // —	
Наличие системы программных мероприятий	— // —	
Наличие и характеристика ресурсного обеспечения	— // —	
Эффективность и результативность	— // —	
Контролируемость, чувствительность к сбоям	— // —	
<i>Характеристика реализуемой основной образовательной программы ДОО (полнота реализации, наличие адаптированных вариантов основной образовательной программы для детей с ОВЗ, ресурсность, результативность и др.)</i>	0—2	
<i>Характеристика инновационной деятельности ДОО</i>	0—3	
Наличие статуса региональной инновационной площадки	0; 1	
Наличие и реализация инновационных проектов, программ, моделей	— // —	
Эффективность внедрения инновационных продуктов	— // —	
<i>Информационная открытость образовательной организации</i>	0—6	
Соответствие сайта нормативным правовым требованиям	0; 1	
Анализ качества и полнота информационных материалов, отражающих деятельность МДОУ	0; 2	
Актуальность материалов, размещенных на сайте	0; 1	
Технологичность сайта (система поиска по сайту, карта сайта, наличие новостной ленты)	— // —	

Окончание

1	2	3
Оснащенность коммуникативными серверами (электронная почта, консультативные сервисы, интерактивные опросы, форумы и др.)	— // —	
<i>Система управления ДОО</i>	0—4	
Наличие и характеристика структурно-функциональной модели управления ДОО	0; 1	
Характеристика государственно-общественного характера управления	— // —	
Наличие и характеристика системы оценки управления качеством образования в ДОО	— // —	
Представленность целевых программ развития ДОО по различным направлениям	— // —	
<i>Наличие наград, грамот, благодарностей, дипломов ДОО и т.д.</i>	0; 1	
Общий балл	0—24	

Эксперт: _____ / _____
 (подпись) (расшифровка подписи)

«__» марта 2017 г.

Приложение 2

**Экспертное заключение № _____
 на материалы, характеризующие профессиональную
 педагогическую деятельность воспитателя ДОО**

Показатели за последние три года	Возможное количество баллов	Количество баллов
1	2	3
Характеристика вклада педагога в реализацию основной образовательной программы ДОО	0—2	
Характеристика эффективности использования педагогом современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в соответствии с ФГОС ДО	— // —	

Продолжение

1	2	3
Система деятельности педагога по воспитанию дошкольников на основе патриотических ценностей и культурно-исторических традиций Донского края	— // —	
Система реализации педагогом принципа индивидуализации в образовательной деятельности на основе утвержденной в ДОО системы педагогической оценки (цели, критерии, результаты и др.)	— // —	
Характеристика взаимодействия педагога со специалистами (учителем-логопедом, музыкальным руководителем, психологом и др.); участие в разработке и реализации индивидуальных программ развития ребенка	— // —	
Творческая позиция воспитателя в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания)	— // —	
Характеристика совместной деятельности воспитателя с родителями и общественностью по развитию образовательной среды	— // —	
Характеристика актуального инновационного опыта педагога	— // —	
Вклад воспитателя в формирование актуальной педагогической практики в процессе работы в творческих группах, методических объединениях, научно-исследовательской и экспериментальной деятельности и др.	— // —	
Многообразие форм и продуктивность распространения инновационного опыта педагога (наличие изданных учебно-методических материалов, иллюстрирующих инновационный педагогический опыт, в том числе публикации в СМИ)	— // —	

Окончание

1	2	3
Использование информационных технологий в распространении педагогического опыта	— // —	
Положительная оценка эффективности деятельности воспитателя (наличие отраслевых наград, грамот, поощрений, благодарностей)	— // —	
Общий балл	0—24	

Эксперт: _____ / _____
 (подпись) (расшифровка подписи)

«__» марта 2017 г.

Экспертное заключение № _____

Воспитатель

Показатели за последние три года	Возможное количество баллов	Количество баллов
1	2	3
<i>1. Анализ образовательной деятельности по реализуемой образовательной программе</i>		
Анализ образовательной деятельности в группе по образовательным областям в соответствии: — с ФГОС ДО; — Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам дошкольного образования	0; 4	
Положительная динамика участия детей в выставках, конкурсах, фестивалях на муниципальном уровне	0; 2	
Положительная динамика участия детей в выставках, конкурсах, фестивалях на региональном уровне	— // —	

Продолжение

1	2	3
Участие детей в выставках, конкурсах, фестивалях на всероссийском уровне	— // —	
Итого:	0—10	
<i>2. Использование современных образовательных программ и технологий в образовательном процессе ДОО</i>		
Характеристика реализуемой образовательной программы ДОО	0; 3	
Характеристика авторских программ, разработанных претендентом	0; 2	
Характеристика педагогических средств обучения и воспитания по реализации индивидуальных программ развития ребенка	0; 1	
Система деятельности педагога по воспитанию дошкольников на основе патриотических ценностей и культурно-исторических традиций Донского края	0; 2	
Применение методов оценки индивидуального развития детей в соответствии с образовательной программой ДОО	— // —	
Итого:	0—10	
<i>3. Качество здоровьесберегающей деятельности воспитателя</i>		
Система планирования образовательной деятельности воспитателя с учетом состояния здоровья, показателей физического развития и психофизиологических особенностей воспитанников	0; 2	
Характеристика здоровьесберегающей деятельности воспитателя	— // —	

Продолжение

1	2	3
Эффективность использования здоровьесберегающих технологий воспитателем	— // —	
Система взаимодействия воспитателя со специалистами ДОО в коррекционно-образовательной деятельности	— // —	
Система мониторинга здоровья и физического развития воспитанников	— // —	
Итого:	10	
<i>4. Создание развивающей предметно-пространственной среды, обеспечивающей развитие ребенка</i>		
Деятельность воспитателя по изменению развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО и реализуемой образовательной программы	0; 3	
Творческая позиция воспитателя в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания)	0; 4	
Наличие авторских проектов совместной деятельности воспитателя с родителями и общественностью по развитию образовательной среды	0; 3	
Итого:	0—10	
<i>5. Наличие индивидуальной методической системы распространения авторского опыта воспитателя</i>		
Характеристика актуального педагогического опыта, форм его обобщения и распространения	0; 1	

Продолжение

1	2	3
Участие воспитателя в формировании актуальной педагогической практики в процессе работы в творческих группах, методических объединениях, научно-исследовательской и экспериментальной деятельности и др.	— // —	
Проблематика и периодичность творческих отчетов	— // —	
Трансляция педагогического опыта в мастер-классах, системе сетевого взаимодействия	— // —	
Наличие изданных методических материалов, иллюстрирующих эффективный педагогический опыт, в том числе публикации в СМИ	— // —	
Использование сети «Интернет» в распространении педагогического опыта	0; 2	
Представление педагогического опыта на конференциях, методических семинарах муниципального, регионального и (или) федерального уровней	— // —	
Итого:	0—10	
<i>6. Повышение квалификации, профессиональная переподготовка или магистратура, аспирантура</i>		
Своевременность повышения квалификации	0; 2	
Формы повышения квалификации (курсы, стажировки, тренинги, семинары, авторские школы)	— // —	
Реализация новых педагогических функций в соответствии с дипломом о профессиональной переподготовке	0; 3	

Окончание

1	2	3
Реализация научного потенциала (ученая степень) в системе научно-методической работы	0; 3	
Итого:	0—10	
<i>7. Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах, наличие наград</i>		
Призер профессионального конкурса на муниципальном уровне	0; 1	
Участие в профессиональных конкурсах регионального уровня	— // —	
Призер профессионального конкурса регионального уровня	— // —	
Участие в профессиональных конкурсах всероссийского уровня	— // —	
Призер профессионального конкурса всероссийского уровня	0; 2	
Поощрения наградами Минобразования Ростовской области	0, 1	
Положительная оценка эффективности деятельности воспитателя отраслевыми наградами	0; 1	
Положительная оценка эффективности деятельности воспитателя государственными наградами	0; 2	
Итого:	0—10	
Общий балл:	0—70	

Эксперт: _____ / _____
 (подпись) (расшифровка подписи)

«__» _____ 2017 г.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ИНИЦИАТИВНОСТИ И ПОЗНАВАТЕЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МЛАДШИХ ДОШКОЛЬНИКОВ

Довольнова И.В.,

*детский практический психолог, медицинский
центр «Медлюкс», г. Одинцово Московской обл.*

Аннотация. В статье рассматриваются психологические особенности детей младшего дошкольного возраста. Представлены результаты исследования их инициативности и уровня познавательного развития. Сделан вывод об их взаимной связи. Акцентируется внимание на том, что у детей с высокой степенью инициативности уровень познавательного развития выше по сравнению с показателями младших дошкольников других групп инициативности. По результатам исследования обозначены условия для оптимизации воспитательно-образовательного процесса.

Ключевые слова. Инициативность, младший дошкольный возраст, активная позиция, познавательное развитие, личность младшего дошкольника.

В современном обществе возникла необходимость в развитии предприимчивой, энергичной личности, способной отстаивать собственную позицию, не пасовать перед трудностями, достигать высоких результатов в любой деятельности. Безусловно, развитие активной жизненной позиции, формирование человека как субъекта собственной деятельности необходимо начинать с детства, особое внимание уделяя возрасту трех лет. По мнению многих ученых, в это время начинает расти самосознание ребенка, происходит его отделение от взрослого, появляется тенденция к независимо-

сти. Ключевая фраза трехлетнего ребенка: «Я сам!» Несомненно, начало дошкольного периода развития порождает новые отношения со взрослыми, сверстниками, предметной средой. Младшие дошкольники пытливы, любознательны, активны. Это — маленькие исследователи. Они испытывают необходимость в получении новых знаний и впечатлений, которые могут приобрести только во взаимодействии со взрослым. Поэтому следует поддерживать инициативу ребенка, таким образом будут развиваться познавательная активность, самостоятельность, желание узнавать неизведанное.

Нередко можно наблюдать, как взрослые неосознанно подавляют инициативу ребенка. Например, недавно на детской площадке мы наблюдали следующую ситуацию: маленькая девочка обращала внимание на все, что попадало в поле ее зрения: трогала травку, играла с песком, раскручивала карусели... На все действия ребенка следовал запрет со стороны бабушки: «Аня, не трогай траву!», «Аня, не бери песок!», «Аня, отойди от каруселей...». Бабушка выступала активным субъектом деятельности, устанавливая границы действий внучки.

Также зачастую в детских садах педагоги служат субъектами деятельности и общения: они обучают, наставляют, поправляют, контролируют, оценивают...

Выбранная позиция может привести к пассивности ребенка, его несамостоятельности, зависимости от мнения взрослых или уходу от решения проблем при столкновении с малейшим затруднением.

Поэтому родителям и специалистам необходимо воспитывать и поддерживать любые начинания ребенка действовать автономно и независимо. Данное положение находит свое отражение во ФГОС ДО, где одним из принципов выступает поддержание инициативы ребенка в различных видах деятельности [7].

Применительно к младшим дошкольникам следует отметить,

что наряду с личностными изменениями психики активно развиваются мыслительные возможности. Младший дошкольный возраст характеризуется развитием активной речи, овладением формами восприятия, памяти, воображения, эмоциональной и волевой сферы. Психическое развитие происходит в результате возрастания собственного опыта ребенка, получения новых знаний от взрослых или же путем самостоятельного экспериментирования с различными материалами.

Интенсивное формирование психических процессов предполагает наличие инициативности, собственной активности ребенка, помогающей осмыслению достижения высоких результатов в любой деятельности.

Цель нашего исследования — изучение взаимосвязи инициативности и познавательной активности детей младшего дошкольного возраста.

Всего в исследовании принял участие 41 ребенок младшего дошкольного возраста: из них 24 респондента 3 лет и 17 младших дошкольников 4 лет, 41 родитель, 22 специалиста-эксперта. Изучение инициативности и познавательного развития детей проходило в течение двух лет. Дети, участники исследования, посещали развивающие занятия группы «Лошарик» детской школы искусств «Классика» г. Одинцово Московской обл.

Экспериментальная работа проходила в два этапа. На *первом этапе* изучалась инициативность на основе применения методики «Семантический дифференциал», разработанной Ч. Осгудом [2, с. 305]. Мы просили родителей понаблюдать за ребенком в течение дня и оценить его собственную активность, проявленную в различных видах деятельности, выраженную в поведении и способах общения со взрослыми. Наблюдение проводилось 4 дня подряд. Если ребенок параллельно посещал детский сад или занятия других специалистов, мы также просили педагогов оценить его инициативность.

Под инициативностью понималась активная позиция в общении, деятельности, поведении, источником которой служил сам ребенок.

Каждый взрослый участник получал специальный бланк, на котором мы просили указывать ФИ ребенка, возраст и отмечать кружочком цифру на шкале, которая бы соответствовала мнению экспертов об инициативности каждого ребенка. Градация шкалы находилась в диапазоне от (–5) до (+5). Родители и специалисты-эксперты получали 4 шкалы по каждому дню исследования.

Анализ описательной статистики (средних значений и стандартных отклонений) и математической обработки данных позволил получить три группы детей

с разной степенью выраженности инициативности: «низкая», «средняя», «высокая». Важный критерий отбора в группу — наличие единодушного мнения взрослых участников исследования об инициативности ребенка. В группу с низкой степенью инициативности вошли младшие дошкольники, показатели которых лежали ниже средней балльной оценки (2,48 баллов). Дети, у которых показатель был выше 4,16 баллов, относились к группе высокой инициативности. Группу средней инициативности составили дети с результатами между низкими и высокими показателями.

На *втором этапе* исследовалось познавательное развитие младших дошкольников.

Опираясь на теоретические аспекты возрастной периодизации психического развития Л.С. Выготского, мы изучали развитие воображения, речи (как новообразований текущего и предшествующего периода развития), восприятия, эмоциональной сферы (развитие доминирующих высших психических функций настоящего и предшествующего периода развития) и памяти детей [1]. Автор культурно-исторического подхода к изучению психики полагал, что в дошкольном возрасте активную роль начинает играть память, развитие которой обеспечивает возможность применения прошлого опыта, выхода за рамки наличной ситуации,

также развивается наглядно-образное мышление.

С целью изучения уровней познавательного развития были применены методики:

— «Где чье место» Е.Е. Кравцовой [5], в которой детям предлагалось расставить персонажи карточки на необычные места и придумать, как они там оказались;

— «Кошка с котятками» (для трехлеток), «Собака со щенятами» (для четырехлеток) О.С. Ушаковой [8, с. 175, 180] для изучения уровней связной речи. Суть методики заключалась в умении описать животных и их детенышей, знании единственного и множественного числа в названии детенышей кошки или собаки, умении находить сходство и различие между взрослым животным и его детенышем;

— «Кубики» с опорой на задание со строительным конструктором И.Ю. Левченко [6, приложение 2], в которой исследовалось умение производить пространственные действия, представленные в восприятии, при постройке башни, поезда и моста из кубиков (по заданным условиям);

— «Отражение чувств» О.В. Дыбиной [3, с. 79], где изучалось понимание и вербальное выражение детьми различных эмоциональных состояний людей в многообразных ситуациях;

— «Непроизвольное запоминание» А.Н. Белоус [4, с.146], где исследовался уровень зрительно-

го запоминания предложенных картинок. Уровни познавательного развития изучались индивидуально. Использовалась количественная и качественная обработка полученных результатов.

Данные исследования были соотнесены с группами инициативности, что позволило выделить характерные психологические особенности младших дошкольников с разной степенью ее выраженности.

Дети с низкой степенью инициативности

Следует отметить, что по сравнению с другими группами, численность респондентов в представленной группе оказалась наименее выраженной — всего 7,69% детей.

По результатам обследования выявлено неумение детей представить воображаемую ситуацию; наблюдалось отсутствие речевой активности. Младшие дошкольники данной группы испытывали трудности вербализации эмоциональных состояний, не замечали внешних признаков проявления эмоций, затруднялись выполнить предложенные постройки из кубиков. По сравнению с показателями детей младшего дошкольного возраста других групп инициативности отмечен низкий уровень развития зрительного узнавания предложенных картинок. Дети с низкой степенью постоянно нуждались в эмоцио-

нальной поддержке и активной помощи взрослого, не обладали самостоятельностью мышления, у них отсутствовал познавательный интерес к предложенным видам заданий. Таким образом, младшие дошкольники данной группы преимущественно продемонстрировали низкий уровень познавательного развития.

Дети со средней степенью инициативности

Эта группа оказалась наиболее многочисленна — 50% респондентов.

Дети со средней степенью инициативности по сравнению с результатами респондентов предыдущей группы продемонстрировали более высокий уровень познавательного развития.

Полученные результаты в большинстве соответствовали среднему уровню познавательного развития. Такие дети могли представить воображаемую ситуацию, рассказать про кошку или собаку, знали названия детенышей в единственном и множественном числе, рассказывали о наиболее существенных различиях между взрослым животным и детенышем (большой — маленький). Были способны вербализовать эмоциональные состояния (веселый — грустный, плохой — хороший) и замечали наиболее яркие внешние признаки эмоциональных проявлений (платочек в руках, палец вверх...).

Наблюдалось самостоятельное выполнение построек из кубиков без опоры на образец. Как правило, постройка башни осуществлялась с применением 6—7 кубиков, поезд изготовлялся без кабины машиниста. Младшие дошкольники представленной группы обладали более высоким уровнем развития зрительной памяти. Следует отметить, что уровень мыслительной деятельности был выше по сравнению с результатами младших дошкольников с низкой степенью инициативности. Дети обладали самостоятельностью мышления, имели познавательный интерес к предложенным заданиям. Однако младшие дошкольники со средней степенью инициативности не всегда находили самостоятельно правильный способ выполнения, в случае затруднений обращались к взрослому с вопросом: «А как?»

Дети с высокой степенью инициативности

Данную группу составили 42% младших дошкольников. Они преимущественно показали высокий уровень развития воображения, речи, эмоциональной сферы, восприятия и памяти. В отличие от результатов детей со средней степенью инициативности дети младшего дошкольного возраста представленной группы не только понимали воображаемую ситуацию, но и могли объяснить ее («он (цветок) начал пить клубничный сок и лег на дорожку»), в

речи детей 4 лет замечены первые смысловые рассказы, объединяющие трех персонажей картинки в один сюжет. Повествуя о кошке или собаке, младшие дошкольники с высокой степенью инициативности не только рассказывали об этих животных, но и дополняли свои высказывания собственным опытом («Я люблю в “Догонялки” с Линдой играть»). Могли найти признаки сходства между взрослым животным и детенышем («пьют из миски, как мама», «покрыты шерстью, как мама»), что характеризует более высокий уровень развития мыслительных операций.

Представители указанной группы использовали более разнообразный словарь эмоций («рассердился», «строгое лицо»), замечали большее количество внешних признаков, обладали высоким уровнем наглядно-образного мышления. В отличие от детей со средней степенью инициативности умели построить башню из 8—10 кубиков, а поезд — с кабиной машиниста. Следует отметить, что поезд начинал двигаться и гудеть, под мостом проезжала машина... Так дети с высокой степенью инициативности демонстрировали творческий подход к выполнению задания. Они не ограничивались условиями поставленной задачи, а выходили за рамки предложенной деятельности, развивая свои мыслительные возможности далее. Наблюдался более высокий

уровень развития зрительного узнавания.

В отличие от результатов детей со средней степенью инициативности респонденты данной группы старались выбрать правильно предложенные картинки, не обращая внимания на другие. Дети со средней степенью, как правило, к верно узнанным картинкам подбирали 2—3 неправильные. Таким образом, уровень мыслительной деятельности у детей с высокой степенью инициативности оказался выше по сравнению с показателями представителей других групп. Младшие дошкольники этой группы положительно относились к собственным действиям: «Я — Супермен. Я все могу!» Данные высказывания характеризуют личность ребенка как субъекта собственной деятельности.

Важным показателем инициативности стал выбранный детьми способ общения с экспериментатором. Взрослый являлся для младших дошкольников этой группы носителем нового знания, у которого хотелось учиться. Поэтому дети, как правило, после каждого выполненного задания спрашивали: «А что мы дальше будем делать?» или огорчались, когда у экспериментатора заканчивались задания. Если младшие дошкольники других групп действовали ситуативно (окончание задания приводило к прекращению общения), то у детей с высокой степенью иници-

циативности отмечены формы внеситуативно-личностного общения (дошкольники после выполнения заданий приносили свои игрушки, предлагая взрослому поиграть с ними, рассказывали о важном («эту сумочку мне мама купила») или начинали реализовывать полученные знания и умения (сообщали маме или другим близким взрослым о том, чему научились)). Вследствие чего инициативность помогала в развитии мыслительных возможностей младших дошкольников.

На примере развития детей с высокой степенью инициативности нам удалось показать, что единство личностного и познавательного развития обеспечивает эффективное и результативное достижение хороших результатов любой деятельности и общения.

Опираясь на полученные результаты, мы сформулировали условия, позволяющие оптимизировать содержание воспитательно-образовательного процесса в ДОО:

- поддержка активных действий ребенка, направленных на познание и общение;
- создание ситуаций, способствующих проявлению активности ребенка в поиске решения, что обеспечит качественное усвоение полученных знаний, личностный рост и познавательное развитие;
- развитие возрастного новообразования — воображения

и ведущей деятельности — игры;

- включение представленных методик в диагностический инструментарий педагога-психолога, а также в педагогическую диагностику с целью коррективной работы процесса обучения.

Литература

1. *Выготский Л.С.* Психология развития ребенка. М., 2003.
2. *Глухов В.П.* Основы психолингвистики: Учеб. пособие для студ. педвузов. М., 2005.
3. *Дыбина О.В.* Педагогическая диагностика компетентностей дошкольников. Пособие для воспитателей и учителей начальных классов. Для работы с детьми 5—7 лет. М., 2010.
4. *Коломинский Я.Л., Панько Е.А., Белоус А.Н.* и др. Диагностика и коррекция психического развития дошкольника. Минск, 1997.
5. *Кравцова Е.Е.* Разбуди в ребенке волшебника: Кн. для воспитателей детского сада и родителей. М., 1996.
6. *Левченко И.Ю.* Патопсихология: Теория и практика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М., 2000.
7. Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
8. *Ушакова О.С., Струнина Е.М.* Методика развития речи детей дошкольного возраста: Учеб.-метод. пособие для воспитателей дошкольных образовательных учреждений. М., 2004.

<Письмо> Рособнадзора от 04.08.2017 № 05-375

(извлечения)



Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки разработаны и направляются для использования в работе методические рекомендации по организации и проведению органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования, проверок организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, в рамках федерального государственного надзора в сфере образования.

И.о. руководителя

Н.А. Наумова

Приложение

Методические рекомендации по организации и проведению органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования, проверок организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, в рамках федерального государственного надзора в сфере образования

1. Общие положения

Целью настоящих методических рекомендаций по организации и проведению органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования (далее — уполномоченные органы), проверок организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, на территории субъекта Российской Федерации



(далее соответственно — организации, методические рекомендации), является формирование единой правоприменительной практики органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в рамках исполнения государственной функции по федеральному государственному надзору в сфере образования.

При организации и проведении проверок уполномоченные органы должны исходить из необходимости достижения результата проверки с использованием наименьшего объема трудовых, материальных и финансовых ресурсов и (или) достижения наилучшего результата с использованием имеющегося объема средств.

Повышение эффективности результатов мероприятий по федеральному государственному надзору в сфере образования может быть достигнуто в результате деятельности уполномоченных органов по систематическому наблюдению за исполнением обязательных требований, анализу и прогнозированию состояния исполнения обязательных требований в деятельности организаций, организации и проведению мероприятий по профилактике нарушений обязательных требований.

2. Используемые сокращения

ООП — основная общеобразовательная программа;

ИУП — индивидуальный учебный план;

ГИА — государственная итоговая аттестация.

3. Нормативная правовая основа проведения проверок

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (далее — Федеральный закон № 294-ФЗ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2010 г. № 489 «Об утверждении Правил подготовки органами государственного контроля (надзора) и органами муниципального контроля ежегодных планов проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»;

постановление Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном

сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет” и обновления информации об образовательной организации»;

постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

постановление Правительства Российской Федерации от 15 августа 2013 г. № 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг»;

приказ Министерства образования Российской Федерации от 5 марта 2004 г. № 1089 «Об утверждении федерального компонента государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования»;

приказ Министерства экономического развития Российской Федерации от 30 апреля 2009 г. № 141 «О реализации положений Федерального закона “О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля”» (далее — приказ Минэкономразвития России № 141);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2009 г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел “Квалификационные характеристики должностей работников образования”»;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 15 марта 2013 г. № 185 «Об утверждении Порядка применения к обучающимся и снятия с обучающихся мер дисциплинарного взыскания»;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. № 462 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией»;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам — образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 25 декабря 2013 г. № 1394 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования»;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 декабря 2013 г. № 1400 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования»;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 9 января 2014 г. № 2 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 января 2014 г. № 32 «Об утверждении Порядка приема граждан на обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 февраля 2014 г. № 115 «Об утверждении Порядка заполнения, учета и выдачи аттестатов об основном общем и среднем общем образовании и их дубликатов»;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 марта 2014 г. № 177 «Об утверждении Порядка и условий осуществления перевода обучающихся из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, в другие организации, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам соответствующих уровня и направленности»;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 марта 2014 г. № 253 «Об утверждении федерального перечня учебников, рекомендуемых к использованию при реализации имею-

щих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования»;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 29 мая 2014 г. № 785 «Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет” и формату представления на нем информации»;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2014 г. № 1598 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»;

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2014 г. № 1599 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)»;

приказ Минобрнауки России от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи»;

иные нормативные правовые акты.

4. Описание проверки

4.1. При осуществлении федерального государственного надзора в сфере образования проводится проверка:

соответствия локальных нормативных актов законодательству об образовании;

соблюдения прав участников образовательных отношений при реализации образовательных программ;

соблюдения требований законодательства об образовании, регулирующих право на занятие педагогической деятельностью;

соблюдения требований законодательства об образовании при приеме, переводе и отчислении обучающихся;

соблюдения требований законодательства об образовании при организации обучения детей с ограниченными возможностями здоровья;

соблюдения требований законодательства об образовании при проведении государственной итоговой аттестации;

соблюдения требований законодательства об образовании при выполнении, учете и выдачи* аттестатов об основном общем и среднем общем образовании и их дубликатов;

соблюдения требований законодательства об образовании при оказании платных образовательных услуг;

соблюдения требований к структуре и содержанию официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4.2. При осуществлении федерального государственного надзора в сфере образования в ходе проверок проводятся следующие мероприятия, необходимые для достижения целей и задач проверки:

рассмотрение и экспертиза документов и иной информации, характеризующих деятельность организации, на соответствие требованиям законодательства об образовании;

анализ наличия и достоверности информации, размещенной на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее — сети «Интернет»), а также иными способами в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

4.3. В приложении к настоящим методическим рекомендациям приведен перечень требований, установленных законодательством Российской Федерации, выполнение которых подлежит обязательной проверке при осуществлении федерального государственного надзора в сфере образования в отношении организаций, а также указание на предмет проверки данного требования в зависимости от задачи проверки.

4.4. Рассматриваться должны действующие на момент проверки документы организации. При необходимости рассматриваются документы и материалы организации за весь период освоения основных образовательных программ.

4.5. Организация и проведение проверок должны быть основаны на уже имеющихся у уполномоченных органов сведениях об организации, в том числе на материалах ранее проведенных мероприятий по федеральному государственному надзору в сфере образования, обращениях граждан и организаций, информации от иных органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Необходимо учитывать сведения, которые находятся в государственных информационных системах, а также информацию и документы, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации должны быть размещены на официальном сайте организации в сети «Интернет».

* Орфография и пунктуация документа сохранены (примеч. ред.).

5. Содержание распоряжения (приказа) уполномоченного органа о проведении проверки организации

Перечень сведений, которые должны быть указаны в распоряжении (приказе) о проведении проверки, установлен частью 2 статьи 14 Федерального закона № 294-ФЗ. При этом следует руководствоваться типовой формой распоряжения или приказа органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля о проведении проверки юридического лица, индивидуального предпринимателя, утвержденной приказом Минэкономразвития России № 141.

В распоряжении (приказе) указываются документы и материалы, которые организация должна предоставить в уполномоченный орган. Следует учесть, что в соответствии с пунктом 3 статьи 15 Федерального закона № 294-ФЗ установлен запрет для должностных лиц уполномоченного органа требовать представления документов, информации, если они не являются объектами проверки или не относятся к предмету проверки.

Перечень документов, предоставление которых необходимо для достижения целей и задач проведения проверки организации при осуществлении федерального государственного надзора в сфере образования:

- распорядительный документ, подтверждающий полномочия лица, представляющего интересы организации на проведение проверки;

- ООП, в том числе адаптированная(ые) ООП для детей с ограниченными возможностями здоровья;

- перечень используемых учебников по уровням образования;

- ИУП;

- документы, отражающие прием на работу в организацию педагогических работников;

- документы, подтверждающие наличие у педагогических работников профессионального образования, соответствующей квалификации, необходимого для осуществления образовательной деятельности по реализуемым образовательным программам (документы об образовании, о наличии дополнительного профессионального образования; аттестационные листы);

- документы, подтверждающие функционирование внутренней системы оценки качества образования;

- отчет о самообследовании;

- договор(ы) между организациями, осуществляющими образовательную деятельность, участвующими в сетевой форме реализации образовательных программ (при наличии образовательных программ, реализующихся в сетевой форме);

документы, регламентирующие осуществление образовательной деятельности, в том числе локальные нормативные и распорядительные акты по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности;

документы по формированию и движению контингента обучающихся (приему, переводу, отчислению);

документы по подготовке к ГИА, по выдаче документов об образовании;

программа развития организации;

документы, отражающие реализацию прав участников образовательных отношений, в том числе по оказанию обучающимся социально-педагогической и психологической помощи, бесплатной психолого-медико-педагогической коррекции;

материалы и документы о деятельности коллегиальных органов управления организацией;

материалы и документы об обеспечении условий охраны обучающихся;

документы и материалы организации и проведению текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;

документы по оказанию платных образовательных услуг (при наличии).

Большая часть документов, которые требуются для проведения проверки, должны быть размещены на официальном сайте организации в сети «Интернет» согласно статье 29 Федерального закона № 273-ФЗ. Частью 3 указанной статьи определено, что информация и документы, если они в соответствии с законодательством Российской Федерации не отнесены к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, подлежат размещению на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет» и обновлению в течение десяти рабочих дней со дня их создания, получения или внесения в них соответствующих изменений.

Обращаем внимание, что в соответствии с частью 10 статьи 11 Федерального закона № 294-ФЗ при проведении выездной проверки запрещается требовать представления документов и (или) информации, которые были представлены в ходе проведения документарной проверки.

В случае, если проведение плановой или внеплановой выездной проверки оказалось невозможным в связи с отсутствием руководителя или иного уполномоченного лица организации, либо в связи с фактическим неосуществлением образовательной деятельности организацией, либо в связи с иными действиями (бездействием) руководителя или иного должностного лица организации, повлекшими не-

возможность проведения проверки, должностное лицо органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования, составляет акт о невозможности проведения соответствующей проверки с указанием причин невозможности ее проведения.

В этом случае орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования, в течение трех месяцев со дня составления акта о невозможности проведения соответствующей проверки вправе принять решение о проведении в отношении такой организации плановой или внеплановой выездной проверки без внесения плановой проверки в ежегодный план плановых проверок и без предварительного уведомления образовательной организации.

6. Оформление результата проверки

Результаты проверки оформляются актом проверки, который составляется в двух экземплярах по типовой форме акта проверки органом государственного контроля (надзора), органом муниципального контроля юридического лица, индивидуального предпринимателя, утвержденной приказом Минэкономразвития России № 141.

Перечень положений, указываемых в акте проверки, предусмотрен частью 2 статьи 16 Федерального закона № 294-ФЗ.

Приложением к акту проверки должны являться экспертные заключения (в случае привлечения экспертов) по результатам анализа документов организации на соблюдение норм законодательства об образовании в соответствии с задачами проверки и др.

При выявлении в ходе проведения проверки нарушений уполномоченные органы принимают меры для привлечения организации и ее должностного лица к административной ответственности.

Однако уполномоченным органам следует учитывать, что наибольшую результативность показывают проверки, до окончания которых выявленные нарушения устраняются организацией самостоятельно, без применения мер воздействия. Обращаем внимание, что в акте указываются сведения обо всех выявленных нарушениях обязательных требований, об их характере, о лицах, допустивших указанные нарушения. В случае устранения нарушения делается соответствующая пометка.

Основной мерой воздействия в случае выявления нарушений является выдача организации предписания об устранении выявленных нарушений с указанием сроков их устранения и (или) о проведении мероприятий по предотвращению нарушений.

Конкретные пути исполнения предусмотренных предписанием мер и мероприятий организация определяет самостоятельно.

Приложение

Перечень требований, установленных законодательством Российской Федерации, выполнение которых подлежит обязательной проверке при осуществлении федерального государственного надзора в сфере образования в отношении организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования

№	Требования, установленные законодательством Российской Федерации	Нормативный правовой акт, установивший обязательные требования	Проверяемые документы и материалы	Что проверяется при проведении федерального государственного надзора в сфере образования
1	2	3	4	5
Требования к локальным нормативным актам организации				
1	Образовательная организация принимает локальные нормативные акты по основным вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, в том числе регламентирующие правила приема обучающихся, режим занятий обучающихся, формы, периодичность	Часть 3 статьи 28, часть 2 статьи 30 Федерального закона № 273-ФЗ	Локальные нормативные акты, утверждающие: правила приема обучающихся; режим занятий обучающихся; программу внутренней системы оценки качества образования (при наличии);	Наличие локальных нормативных актов, регламентирующих правила приема обучающихся, режим занятий обучающихся, формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, порядок и основания перевода и отчисления обучающихся, порядок

Продолжение

1	2	3	4	5
	и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся, порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся		порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся; порядок перевода и отчисления обучающихся; порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся	оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между организацией и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся
2	При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников образовательной организации, учитывается мнение советов обучающихся, советов родителей, представителей органов	Часть 3 статьи 30 Федерального закона № 273-ФЗ	Материалы, свидетельствующие об учете мнения советов обучающихся, советов родителей, представителей органов обучающихся, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены	Наличие оформленного учета мнения советов обучающихся, советов родителей, представительных органов обучающихся, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников

Продолжение

1	2	3	4	5
	обучающихся, а также в порядке и в случаях, ко- торые предусмотрены тру- довым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов)		трудо- вым законо- дательством, представи- тельных органов ра- ботников (при наличии таких представительных органов) при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников организа- ции	(при наличии таких пред- ставительных органов) при принятии локальных норма- тивных актов, затрагивающих права обучающихся и работ- ников организации
Требования к реализации образовательных программ				
1	Образовательные про- граммы самостоятельно разрабатываются и утвер- ждаются организацией, осуществляющей образова- тельную деятельность	Часть 5 статьи 12, часть 7 статьи 12, пункт 6 части 3 ста- ты 28 Федерального закона № 273-ФЗ	ООП; сведения о наличии и предоставлении допол- нительных образова- тельных программ, реа- лизуемых организацией (при наличии)	Наличие разработанной и утвержденной организацией ООП. Наличие дополнитель- ных образовательных про- грамм
2	Язык, языки образования определяются локальными нормативными актами орга- низации, осуществляющей	Часть 6 статьи 14 Федерального зако- на № 273-ФЗ	Локальный норматив- ный акт организации, определяющий язык, языки образования по	Наличие локального норма- тивного акта общеобразова- тельной организации, опреде- ляющего язык, языки обра- зования по реа-

Продолжение

1	2	3	4	5
	образовательную деятельность по реализуемым ею образовательным программам, в соответствии с законодательством Российской Федерации		реализуемым образовательным программам	лизуемым ею образовательным программам, в соответствии с законодательством Российской Федерации
3	Обучение по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренное обучение, в пределах осваиваемых программ осуществляется в порядке, установленном локальными нормативными актами образовательной организации	Пункт 5 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам — образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденного приказом Минобрнауки России от 30 августа 2013 г. № 1015	Индивидуальные планы, локальные акты организации, устанавливающие порядок обучения по ИУП	Наличие локального нормативного акта, устанавливающего порядок обучения по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренное обучение, в пределах осваиваемых ООП (далее — Порядок обучения по ИУП). Наличие ИУП, в том числе по ускоренному обучению; соответствие ИУП нормам Порядка обучения по ИУП, установленных в локальном нормативном акте организации

Продолжение

1	2	3	4	5
4	Общеобразовательная программа включает в себя учебный план, календарный учебный график, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), оценочные и методические материалы, а также иные компоненты, обеспечивающие воспитание и обучение учащихся, воспитанников	Часть 1 статьи 12, часть 3 статьи 12, часть 3 статьи 28 Федерального закона № 273-ФЗ; пункт 10 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам — образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденного приказом Минобрнауки России от 30 августа 2013 г. № 1015	ООП; документы по учету имеющихся учебников и учебных пособий, реестры выдачи учебников обучающимся	Наличие в утвержденной ООП учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), оценочных и методических материалов. Наличие документов по учету имеющихся учебников и учебных пособий, реестры выдачи учебников обучающимся
5	Использование сетевой формы реализации образовательных программ осуществляется на основании	Часть 2 статьи 15 Федерального закона на № 273-ФЗ	Договор между организациями, осуществляющими образовательную деятельность, участвующими	Наличие договора о сетевой форме реализации образовательных программ организациями, осуществляющими

Продолжение

1	2	3	4	5
	договора между организациями, указанными в части 1 настоящей статьи. Для организации реализации образовательных программ с использованием сетевой формы несколькими организациями, осуществляющими образовательную деятельность, такие организации также совместно разрабатывают и утверждают образовательные программы		щими в сетевой форме реализации образовательных программ (при наличии таких ООП)	образовательную деятельность. Наличие совместно разработанной и утвержденной ООП
6	В договоре о сетевой форме реализации образовательных программ указываются: 1) вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (часть образовательной программы определенных уровня, вида и направленности),	Часть 3 статьи 15 Федерального закона № 273-ФЗ	Договор между организациями, осуществляющими образовательную деятельность, участвующими в сетевой форме реализации образовательных программ (при наличии образовательных программ)	Наличие в договоре о сетевой форме реализации образовательных программ указаний на: — вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (часть образовательной программы определенных уровня, вида и направленности);

Продолжение

1	2	3	4	5
	<p>реализуемой с использованием сетевой формы;</p> <p>2) статус обучающихся в организациях, указанных в части 1 настоящей статьи, правила приема на обучение по образовательной программе, реализуемой с использованием сетевой формы, порядок организации академической мобильности обучающихся (для обучающихся по основным профессиональным образовательным программам), осваивающих образовательную программу, реализуемую с использованием сетевой формы;</p> <p>3) условия и порядок осуществления образовательной деятельности по образовательной программе, реализуемой посредством сетевой формы;</p>			<p>— правила приема на обучение по образовательной программе, реализуемой с использованием сетевой формы;</p> <p>— порядок организации академической мобильности обучающихся (для обучающихся по основным профессиональным образовательным программам), осваивающих образовательную программу, реализуемую с использованием сетевой формы;</p> <p>— условия и порядок осуществления образовательной деятельности по образовательной программе, реализуемой посредством сетевой формы, в том числе распределение обязанностей между организациями, порядок реализации образовательной программы, характер</p>

Продолжение

1	2	3	4	5
	<p>в том числе распределение обязанностей между организациями, указанными в части 1 настоящей статьи, порядок реализации образовательной программы, характер и объем ресурсов, используемых каждой организацией, реализующей образовательные программы посредством сетевой формы;</p> <p>4) выдаваемые документ или документы об образовании и (или) о квалификации, документ или документы об обучении, а также организации, осуществляющие образовательную деятельность, которыми выдаются указанные документы;</p> <p>5) срок действия договора, порядок его изменения и прекращения</p>			<p>и объем ресурсов, используемых каждой организацией, реализующей образовательные программы посредством сетевой формы;</p> <p>— выдаваемые документ или документы об образовании и (или) о квалификации, документ или документы об обучении, а также организации, осуществляющие образовательную деятельность, которыми выдаются указанные документы;</p> <p>— срок действия договора, порядок его изменения и прекращения</p>

Продолжение

1	2	3	4	5
7	<p>При реализации образовательных программ с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в организации, осуществляющей образовательную деятельность, должны быть созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологическим средствам и обеспечивающей освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся при реализации образовательных программ с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий</p>	<p>Часть 3 статьи 16 Федерального закона № 273-ФЗ</p>	<p>ООП, материалы, подтверждающие функциональное образование электронной информационно-образовательной среды</p>	<p>Наличие условий для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологическим средствам и обеспечивающей освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся при реализации образовательных программ с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий</p>

Продолжение

1	2	3	4	5
8	<p>Формы получения образования и формы обучения по основной образовательной программе по каждому уровню образования определяются соответствующими федеральными государственными образовательными стандартами, образовательными стандартами. Формы обучения по дополнительным образовательным программам и основным программам профессионального обучения определяются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно</p>	<p>Часть 5 статьи 17 Федерального закона № 273-ФЗ</p>	<p>ООП; локальные нормативные акты организации</p>	<p>Соответствие форм получения образования и форм обучения по ООП формам, определенным соответствующим федеральным государственным образовательным стандартом</p>
	<...>			

Продолжение

1	2	3	4	5
	Требования к соблюдению прав и обязанностей участников образовательных отношений			
1	Обучающимся предоставляются академические права на: предоставление условий для обучения с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в том числе получение социально-педагогической и психологической помощи, бесплатной психолого-медико-педагогической коррекции	Пункт 2 части 1 статьи 34 Федерального закона № 273-ФЗ	Документы, свидетельствующие о предоставлении организацией, осуществляющей образовательную деятельность, бесплатной психолого-медико-педагогической коррекции	Наличие документов, свидетельствующих о предоставлении организацией бесплатной психолого-медико-педагогической коррекции
	<...>			
3	Обучающимся предоставляются академические права на обучение по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренное обучение, в пределах осваиваемой образовательной программы в порядке, установленном локальными нормативными актами	Пункт 3 части 1 статьи 34 Федерального закона № 273-ФЗ	ИУП, локальные акты организации, устанавливающие порядок обучения по ИУП	Наличие локального нормативного акта, устанавливающего порядок обучения по ИУП, в том числе ускоренное обучение, в пределах осваиваемых ООП. Наличие ИУП, в том числе по ускоренному обучению. Соответствие ИУП нормам Порядка обучения по ИУП, установленных в локальном нормативном акте организации

Продолжение

1	2	3	4	5
	<...>			
5	Обучающимся предоставляются академические права на каникулы — плановые перерывы при получении образования для отдыха и иных социальных целей в соответствии с законодательством об образовании и календарным учебным графиком	Пункт 11 части 1 статьи 34 Федерального закона № 273-ФЗ	Учебный план	Наличие в учебном плане каникул
6	Обучающимся предоставляются академические права на развитие своих творческих способностей и интересов, включая участие в конкурсах, олимпиадах, выставках, смотрах, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях, в том числе в официальных спортивных соревнованиях, и других массовых мероприятиях	Пункт 22 части 1 статьи 34, пункт 1 части 6 статьи 28 Федерального закона № 273-ФЗ	Документы, утверждающие положения о конкурсах, олимпиадах, выставках, смотрах, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях	Наличие документов, утверждающих положения о конкурсах, олимпиадах, выставках, смотрах, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях

Продолжение

1	2	3	4	5
	<...>			
9	Обучающимся предоставляются академические права на: пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта образовательной организации	Пункт 21 части 1 статьи 34 Федерального закона № 273-ФЗ	Локальные нормативные акты, устанавливающие порядок пользования лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта организации	Наличие локального нормативного акта, устанавливающего порядок пользования лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта организации
10	Обучающиеся имеют право на посещение по своему выбору мероприятий, которые проводятся в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и не предусмотрены учебным планом, в порядке, установленном локальными нормативными актами	Часть 4 статьи 34 Федерального закона № 273-ФЗ	Локальные нормативные акты, устанавливающие порядок посещения по выбору обучающегося мероприятий, которые проводятся в организации и не предусмотрены учебным планом	Наличие локального нормативного акта, устанавливающего порядок посещения по выбору обучающегося мероприятий, которые проводятся в организации и не предусмотрены учебным планом

Продолжение

1	2	3	4	5
11	Обучающимся, осваивающим основные образовательные программы за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов в пределах федеральных государственных образовательных стандартов, образовательных стандартов, организациями, осуществляющими образовательную деятельность, бесплатно предоставляются в пользование на время получения образования учебники и учебные пособия, а также учебно-методические материалы, средства обучения и воспитания	Часть 1 статьи 35 Федерального закона № 273-ФЗ	Распорядительные акты организации; отчет о самообследовании	Доступность информации о бесплатном предоставлении в пользование на время получения образования учебников и учебных пособий, а также учебно-методических материалов, средств обучения и воспитания
12	Пользование учебниками и учебными пособиями обучающимися, осваивающими	Часть 3 статьи 35 Федерального закона № 273-ФЗ	Локальный нормативный акт, устанавливающий порядок пользова-	Наличие локального нормативного акта, устанавливающего порядок пользования

Продолжение

1	2	3	4	5
	учебные предметы, курсы, дисциплины (модули) за пределами федеральных государственных образовательных стандартов и (или) получающими платные образовательные услуги, осуществляется в порядке, установленном организацией, осуществляющей образовательную деятельность		ния учебниками и учебными пособиями обучающимися, осваивающими учебные предметы, курсы, дисциплины (модули) за пределами федеральных государственных образовательных стандартов и (или) получающими платные образовательные услуги	учебниками и учебными пособиями обучающимися, осваивающими учебные предметы, курсы, дисциплины (модули) за пределами федеральных государственных образовательных стандартов и (или) получающими платные образовательные услуги
13	Организация питания обучающихся возлагается на организацию, осуществляющие образовательную деятельность	Часть 1 статьи 37 Федерального закона № 273-ФЗ	Документы, подтверждающие наличие в организации структурного подразделения, обеспечивающего обучающихся питанием, договоров на организацию питания с иной организацией (индивидуальным предпринимателем), отдельного помещения для приема пищи обучающимися	Наличие в организации структурного подразделения, обеспечивающего обучающихся питанием (столовая, иное), договоров на организацию питания с иной организацией (индивидуальным предпринимателем), отдельного помещения для приема пищи обучающимися

Продолжение

1	2	3	4	5
14	Расписание занятий должно предусматривать перерыв достаточной продолжительности для питания обучающихся	Часть 2 статьи 37 Федерального закона № 273-ФЗ	Расписание занятий	Наличие в расписании занятий перерыва достаточной продолжительности для питания
	<...>			
16	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, при реализации образовательных программ создают условия для охраны здоровья обучающихся, в том числе обеспечивают: 1) текущий контроль за состоянием здоровья обучающихся;	Часть 4 статьи 41 Федерального закона № 273-ФЗ	Документы, материалы, подтверждающие: осуществление текущего контроля за состоянием здоровья обучающихся; проведение санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий, обучение и воспитание в сфере охраны здоровья граждан в Российской Федерации;	Наличие в организации документов, материалов, подтверждающих: осуществление текущего контроля за состоянием здоровья обучающихся; проведение санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий, обучение и воспитание в сфере охраны здоровья граждан в Российской Федерации; соблюдение государственных санитарно-эпидемиологических правил; проведение расследований и

Продолжение

1	2	3	4	5
	<p>3) соблюдение государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов;</p> <p>4) расследование и учет несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения</p>		эпидемиологических правил; проведение расследований и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации	учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации

Продолжение

1	2	3	4	5
17	Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений создается в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника, применения локальных нормативных актов, обжалования решений о приёме в образовательные организации к обучающимся дисциплинарного взыскания	Часть 2 статьи 45 Федерального закона № 273-ФЗ	Локальный нормативный акт о создании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, протоколы заседаний комиссии, решения комиссии	Наличие локального нормативного акта о создании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Соблюдение норм законодательства в принятых комиссией решениях
18	Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:	Пункт 7 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ	Локальный нормативный акт, устанавливающий порядок пользования педагогическими	Наличие локального нормативного акта, устанавливающего порядок пользования педагогическими работниками

Продолжение

1	2	3	4	5
	право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимыми для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность		работниками библиотеками и информационными ресурсами, а также доступа к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимыми для осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность	библиотеками и информационными ресурсами, а также доступа к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимыми для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность

Продолжение

1	2	3	4	5
19	Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельными формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность	Часть 2 статьи 49 Федерального закона № 273-ФЗ; пункты 6, 8 и 19 Порядка проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276	Локальные нормативные акты о создании аттестационной комиссии в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям, о проведении аттестации; протоколы заседания аттестационной комиссии; трудовые договоры	Наличие локального распорядительного акта о создании аттестационной комиссии. Наличие локального нормативного акта, содержащего список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации. Наличие протоколов заседания аттестационной комиссии. Даты заключения трудового договора по аттестуемой должности
Требования к деятельности организации				
1	Информация и документы, указанные в части 2 статьи 29 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ, если они в соответствии с законодательством Российской Федерации не отнесены	Часть 1 статьи 29 Федерального закона № 273-ФЗ	Документы и материалы, размещенные на сайте организации	Размещение на официальном сайте организации в сети «Интернет» документов и информации, определенных законодательством в сфере образования, в течение десяти рабочих дней со дня их

Продолжение

1	2	3	4	5
	к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, подлежат размещению на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет» и обновлению в течение десяти рабочих дней со дня их создания, получения или внесения в них соответствующих изменений			создания, получения или внесения в них соответствующих изменений
2	Самообследование проводится организацией ежегодно. Сроки, форма проведения самообследования, состав лиц, привлекаемых для его проведения, определяются организацией самостоятельно. Результаты самообследования организации оформляются в виде отчета, включающего аналитическую	Пункты 3, 5, 7, 8 Порядка проведения самообследований образовательной организацией, утвержденным приказом Минобрнауки России от 14 июня 2013 г. № 462	Отчет о самообследовании	Наличие документов о проведении самообследования организации. Наличие на официальном сайте организации в сети «Интернет» отчета — не позднее 1 сентября текущего года

Продолжение

1	2	3	4	5
	часть и результаты анализа показателей деятельности организации, подлежащей самообследованию. Отчет для организаций составляется по состоянию на 1 августа текущего года. Размещение отчетов организаций должно происходить не позднее 1 сентября текущего года			
3	Основанием возникновения образовательных отношений является распоряжением, являющийся распоряжением, осуществляющей образовательную деятельность, о приеме лица на обучение в эту организацию или для прохождения промежуточной аттестации и (или) государственной итоговой аттестации	Части 1, 2 статьи 53 Федерального закона № 273-ФЗ	Локальный распорядительный о приеме лица на обучение в организацию или для прохождения промежуточной аттестации и (или) государственной итоговой аттестации, договор об образовании (в установленных законом случаях)	Наличие локальных распорядительных актов о приеме на обучение в организацию или для прохождения промежуточной аттестации и (или) государственной итоговой аттестации, договор об образовании (в установленных законом случаях)
	<...>			

Продолжение

1	2	3	4	5
6	Общее образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам. В таких организациях создаются специальные условия для получения образования указанными обучающимися	Часть 2 статьи 79 Федерального закона № 273-ФЗ	Адаптированные ООП	Наличие разработанных и утвержденных адаптированных ООП при осуществлении общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. Наличие специальных условий для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (при проведении выездной проверки)
7	Органы и организации, предоставляющие услуги в сфере образования, в целях определения мер по поэтапному повышению уровня доступности для инвалидов объектов и предоставлении услуг проводят обследование данных объектов и предоставляемых услуг, по результатам	Приказ Минобрнауки России от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при	Паспорт доступности для инвалидов объекта и предоставляемых на нем услуг в сфере образования	Наличие паспорта доступности для инвалидов объекта и предоставляемых на нем услуг в сфере образования

Продолжение

1	2	3	4	5
	которого составляется паспорт доступности для инвалидов объекта и услуг	этом необходимой помощи»		
	Требования к предоставлению платных образовательных услуг в организации			
1	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе осуществлять указанную деятельность за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об оказании платных образовательных услуг. Платные образовательные услуги представляют собой осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об оказании платных образовательных услуг.	Часть 1 статьи 101 Федерального закона № 273-ФЗ	Локальные нормативные акты об утверждении стоимости обучения по каждой ООП	Наличие локальных нормативных актов об утверждении стоимости обучения по каждой ООП и порядка расходования средств

Продолжение

1	2	3	4	5
	Доход от оказания платных образовательных услуг используется указанными организациями в соответствии с уставными целями			
2	В договоре об образовании, заключаемом при приеме на обучение за счет средств физического и (или) юридического лица (далее — договор об оказании платных образовательных услуг), указываются полная стоимость платных образовательных услуг и порядок их оплаты. Увеличение стоимости платных образовательных услуг после заключения такого договора не допускается, за исключением увеличения стоимости указанных услуг	Часть 3 статьи 54 Федерального закона № 273-ФЗ	Договоры об оказании платных образовательных услуг	Наличие в договорах об оказании платных образовательных услуг указаний на полную стоимость платных образовательных услуг и (или) порядок их оплаты. Отсутствие в договорах нормы об увеличении стоимости платных образовательных услуг после заключения и в течение срока их действия (за исключением официального уровня инфляции)

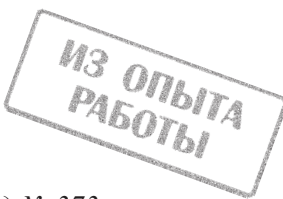
Продолжение

1	2	3	4	5
	с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период			
3	Организация, осуществляющая образовательную деятельность, вправе снизить стоимость платных образовательных услуг по договору об оказании платных образовательных услуг с учетом покрытия недостающей стоимости платных образовательных услуг за счет собственных средств этой организации, в том числе средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических	Часть 5 статьи 54 Федерального закона № 273-ФЗ	Локальный нормативный акт, устанавливающий основания и порядок снижения стоимости платных образовательных услуг по договору об оказании платных образовательных услуг с учетом покрытия недостающей стоимости платных образовательных услуг за счет собственных средств этой организации, в том числе средств, полученных от приносящей доход	Наличие локального нормативного акта, устанавливающего основания и порядок снижения стоимости платных образовательных услуг по договору об оказании платных образовательных услуг с учетом покрытия недостающей стоимости платных образовательных услуг за счет собственных средств этой организации, в том числе средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических

Окончание

1	2	3	4	5
	ских и (или) юридических лиц. Основания и порядков снижения стоимости платных образовательных услуг устанавливаются локальным нормативным актом и доводятся до сведения обучающихся		деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц	ских и (или) юридических лиц
4	Соблюдение организацией, осуществляющей образовательную деятельность, установленных правил оказания платных образовательных услуг	Правила оказания платных образовательных услуг, утвержденные Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 августа 2013 г. № 706	Локальные нормативные акты об оказании платных образовательных услуг	Наличие локальных нормативных актов об оказании платных образовательных услуг

ОРГАНИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ДОО



Казанцева А.В.,

старший воспитатель, детский сад № 373
«Скворушка», г. Новосибирск

ПЕДАГОГИКА ДОО

Аннотация. Статья описывает систему работы детских садов по организации внутрикорпоративного обучения. Предлагаемая система направлена на повышение профессиональной компетенции молодых педагогов, пришедших в учреждение, и обновление работы педагогов-стажистов в условиях введения ФГОС ДО.

Ключевые слова. Методическая служба, профессиональная компетенция, корпоративное обучение.

Строительству дошкольных учреждений в г. Новосибирске уделялось особое внимание. За последние два года было введено 24 учреждения. В 2012 г. открылся второй корпус детского сада «Скворушка». Это событие стало ожидаемым и радостным для родителей нашего района. Но не всегда открытие нового детского сада сопровождается только радостным их ожиданием. Руководители новостроек сталкиваются с проблемой набора педагогических кадров. К сожалению, очередь из профессиональных педагогов, обладающих необходимыми педагогическими компетенциями, пока отсутствует.

Создание новой команды профессионалов растянулось почти на пять лет. В первый год в детский сад пришли воспитатели из числа родителей, 65% из которых имели педагогическое образование и всего лишь 20% из них — дошкольное.

Перед администрацией детского сада встала первоочередная задача переподготовки воспитателей к работе в новых для них условиях. Методической службой была организована школа молодого педагога, в которую вошли воспитатели, имеющие стаж педагогической работы более



10 лет и отвечающие за успешную психологическую, психофизиологическую, социальную и профессиональную адаптацию молодых специалистов. Функционирование школы — важнейший фактор профессиональной адаптации молодых специалистов, создает предпосылки для успешного личностного развития начинающих воспитателей и включения их в методическую работу, куда входят мотивационная (наличие знаний) и технологическая готовность (наличие умений) педагогов; где опытные специалисты получают опережающую информацию, а начинающие педагоги — на ближайшую перспективу. Внутрикорпоративное обучение в ДОО организовано в соответствии с принципами обучения взрослых Н.В. Немовой:

- обучение тому, что необходимо в практике;
- через деятельность;
- по следующей цепочке: теоретическая подготовка — практика — самообразование — профессиональное общение.

Методическая служба определила следующую траекторию работы по корпоративному обучению:

- разработка плана подготовки кадрового потенциала;
- индивидуализация форм и методов методической работы в зависимости от уровня профессионального мастерства педагогов;

- создание системы непрерывного образования и самообразования педагогов;
- использование активных методов обучения (мастер-классы, педагогические проекты, использование ИК-технологий и т.д.);
- самореализационные формы повышения профессиональной компетенции (творческие конкурсы, публикации опыта работы в СМИ, создание банка инновационных идей);
- обобщение и трансляция передового педагогического опыта;
- использование педагогами авторских технологий в вариативной части ООП ДО.

За 2012—2014 уч. г. 44% педагогов детского сада прошли курсы повышения квалификации; 6 педагогов получили высшее профессиональное образование в Новосибирском государственном педагогическом университете; 2 — среднее профессиональное образование в педагогическом колледже им. А. Макаренко; педагоги прошли процедуру государственной аттестации на первую квалификационную категорию, а большинство специалистов с большим педагогическим стажем — на высшую.

С введением ФГОС ДО с 2014 г. корпоративное обучение педагогов вышло на новый уровень. Повышение профессиональной компетентности воспитателей — важнейшее требование реализа-

ции Стандарта. Основной целью внутрикорпоративного обучения в этот период стала подготовка кадров к работе по нему.

Перед администрацией детского сада поставлена новая важная задача — настроить весь педагогический коллектив «следовать рядом», делая возможным, реально выполнимым запланированное. В связи с этим появилась необходимость обучения педагогического коллектива в контексте требований государственного Стандарта.

Переподготовку педагогических кадров к профессиональной деятельности в контексте ФГОС ДО мы начали с анализа уровня их готовности к реализации требований Стандарта через:

- самообследование готовности ДОО к введению ФГОС, один из разделов которого — кадровые условия введения Стандарта;

- анкетирование педагогов «Готовность к введению ФГОС ДО».

В результате анкетирования мы выявили основные трудности в работе с педагогами при переходе на ФГОС:

- 16% педагогов затрудняются в разработке проектов и умении проводить самоанализ (педагоги без опыта работы и педагогического образования);

- 28 — не знают нормативных документов;

- 22 — испытывают затруднения в установлении личностно

ориентированного взаимодействия с детьми (особенно из числа воспитателей, имеющих педагогическое, но не дошкольное образование);

- 43% педагогов имеют слабую психологическую подготовленность к принятию детской индивидуальности, у них отсутствует желание менять формы работы с детьми (педагоги-стажисты).

Большую роль в организации корпоративного обучения в этот период сыграл тот факт, что наш детский сад стал городской «пилотной» площадкой по введению ФГОС ДО. На базе детского сада проходили методические объединения, консультации, семинары, цель которых — ознакомление с материалами Стандарта и изменениями в образовательной деятельности образовательных организаций, необходимых для введения ФГОС. Материалы семинара, разработанные областной методической службой, прошли апробацию на базе педагогического колледжа им. А. Макаренко.

Ежегодно в годовой план образовательной работы включаются задачи по повышению профессиональной компетенции педагогов. При подготовке к педсовету мы используем различные методы и формы активизации:

- проведение мастер-классов с целью обучения практическим умениям;

- проигрывание конкретных ситуаций, проведение педагогических квест-игр;
- просмотр и анализ открытых мероприятий;
- просмотр видеоматериала по совместной деятельности с детьми;
- ярмарки педагогических идей;
- получение теоретических знаний по профессиональной деятельности.

Все педагоги используют такую форму повышения квалификации, как конкурсное движение, которое позволяет стимулировать творческую и исследовательскую деятельность. Участие в конкурсах профессионального мастерства направлено на выявление и поддержку творчески работающих педагогов, повышение их престижа и статуса в обществе, распространение инновационного педагогического опыта.

За 2014—2017 гг. была проведена большая инновационная работа по созданию профессионального коллектива педагогов, отвечающего требованиям современного Стандарта:

- разработано положение о конкурсах педагогического мастерства;
- ежегодно составляется план основных мероприятий по переподготовке педагогов и повышению их квалификации;
- разработана программа методического сопровождения

введения ФГОС ДО в практику ДОО.

Анализируя проведенную работу по организации внутрикорпоративного обучения, мы отмечаем следующие положительные тенденции в детском саду:

- 100% педагогов ориентированы на организацию здоровьесберегающей среды;
- 100 — осознали необходимость перехода на развивающие системы воспитания и обучения;
- 100% педагогов используют в работе с воспитанниками современные образовательные технологии;
- реализуются 7 авторских программ в рамках вариативной части ООП ДО;
- достигнута активизация профессионального общения педагогов и обмен опытом с коллегами.

Организация системной методической работы в ДОО позволила расширить возможности педагогов для совершенствования своего профессионального мастерства и выйти на следующие результаты: в 2012—2014 уч.г. аттестовались 31% педагогов, в 2014—2016 — 56, в 2016—2017 уч. г. — 72%. Таким образом, некоторые педагоги за время углубленной работы по корпоративному обучению смогли аттестоваться дважды, повысив квалификационную категорию (см. таблицу).

Таблица

Повышение квалификации педагогов

Численность педагогов, принявших участие в разных формах повышения квалификации	2012 г.	2015 г.	2017 г.
Семинары, научно-практические конференции (общее число педагогов)	18	32	34
Курсы повышения квалификации (% педагогов)	44	66	100

Изменилось отношение к участию в конкурсах. В 2014 г. 66% педагогов принимали в них участие и заняли: 1-е место — 25% и 2-е место — 62%. В 2017 г. 37 педагогов из 42 приняли участие в конкурсах и принесли 87 дипломов победителей и призеров в копилку достижений детского сада.

27 педагогов имеют свои личные сайты и размещают на них опыт работы, 100% — предоставляют разнообразный и интересный материал своей работы как для родителей, так и для коллег на сайте детского сада.

Благодаря внутрикорпоративному обучению педагоги стали более уверенными в своей работе, во взаимодействии с родителями и социальными партнерами. Они принимают участие в выставках, конкурсах, совместных досугах, реализации проектной деятельности.

В нашем детском саду функционируют творческие группы, цель которых — создание условий для развития творческого по-

тенциала каждого педагога и повышения их профессиональных компетенций:

- театральная студия «Веселый скворечник» (творческое объединение, которое выступает перед детьми с различными драматическими инсценировками);
- газета «Скворушка» (по подготовке репортажей и публикации печатных материалов на сайте детского сада);
- оформление и дизайн детского сада (объединение педагогов, заинтересованных во взаимном творчестве).

Анализируя опыт работы за последние пять лет, можно сделать вывод, что использование в процессе повышения профессиональной компетентности педагогов инновационных форм и методов обучения и создание активной корпоративной команды обеспечивают практико-ориентированный характер образовательного процесса, способствуют включению педагогов в инновационную деятельность и

формируют их потребность в непрерывном профессиональном совершенствовании.

Развитие профессиональных компетенций повлекло за собой улучшение качества образовательных услуг, что обеспечивает в свою очередь разностороннее, полноценное развитие ребенка, соответствующее его возрастным

возможностям и требованиям современного общества.

Подготовить ребенка к переменам может только профессионально-компетентный педагог, который сам готов измениться, лично развиваться в профессии, обладать высоким уровнем знаний и умений, способностью к проектировочной деятельности.

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (К ВОПРОСУ О ПРОЕКТИРОВАНИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ)

Майер А.А.,

д-р пед. наук, профессор кафедры педагогики начального и дошкольного образования, Государственный гуманитарно-технологический университет, г. Орехово-Зуево Московской обл.

Аннотация. В статье представлены проблемные аспекты разработки систем управления и внедрения моделей качества дошкольного образования. Определены направления проектирования региональных моделей управления с позиций квалиметрии и управления.

Ключевые слова. Качество, модель, управление качеством, квалиметрия.

Дошкольное образование в Российской Федерации как уровень общего образования предполагает установление определенных требований к его качеству, совместимых и согласованных с остальными уровнями и ступенями отечествен-

ного образования. С развитием национальных исследований и мониторинга качества системы образования в России в дошкольном образовании происходит становление определенной методологии и квалиметрических подходов [1].

Данные подходы в своей массе не учитывают конфликта нормативных актов в сфере дошкольного образования и зачастую приносят еще большую напряженность в решение проблемы повышения его качества.

Определимся со спецификой измерения качества и управления качеством в дошкольном образовании. Во-первых, исходя из понятий, прописанных в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», образовательный уровень представляет собой определенный ценз — завершенный цикл образования, характеризующийся определенной единой совокупностью требований. Во-вторых, стандартизация образования предполагает наличие в стандартах соответствующего уровня требований, выступающих ориентиром в разработке показателей и критериев качества образования, непосредственно связанных с его результатом. В то же время федеральные государственные образовательные стандарты, за исключением ФГОС ДО, служат основой для объективной оценки соответствия установленным требованиям образовательной деятельности и подготовки обучающихся, освоивших образовательные программы соответствующего уровня и соответствующей направленности, независимо от форм получения образования и обучения [3].

Таким образом, в дошкольном образовании данные положения (относительно ценза и требований Стандарта) не находят своего полноценного воплощения. Так, результат образования зафиксирован в виде целевых ориентиров, выступающих ожидаемым необязательным характерным не для всех обучающихся показателем освоения образовательной программы. Данное положение имеет свое толкование в комментариях к ФГОС ДО и в письме Минобрнауки России от 28.10.2016 № 08-2328 «О бланках свидетельств дошкольного образования».

В этой связи качество можно и нужно рассматривать как конвенциональную (договорную) норму оценки соответствия ожидаемого результата определенным требованиям. Это означает, что системы оценки качества образования (СОКО), такие как независимая, национальная, единая, внешняя и внутренние, не ориентированы на особенности дошкольного образования и специфику его квалификации.

В ходе эволюции моделей качества в дошкольном образовании в новейшей истории по-разному ставился акцент на составляющие качества: условия, процесс, результат. Если первоначально в 90-е гг. XX в. основным показателем качества выступал процесс — организация взаимодействия педагога и ребенка по

основным направлениям развития (см. приказ Минобразования России от 22.08.1996 № 448 «Временные (примерные) требования к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемым в дошкольном образовательном учреждении»), то к 2009 г. в федеральных государственных требованиях к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования и условиям ее реализации (см. приказы от 23.11.2009 № 655 и от 2007.2011 № 2151 «Об утверждении федеральных государственных требований к условиям реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования») ставится акцент на результатах освоения образовательной программы.

Результатом внедрения ФГОС ДО становится взаимосвязь условий, процесса и результата: когда условия обеспечивают организацию образовательной деятельности и получение запланированных результатов. Однако утверждение как результат целевых ориентиров выводит дошкольное образование из измеряемого поля квалитметрии (измерения качества) и оставляет открытым вопрос о показателях и критериях, что является базисом формирования модели оценки качества дошкольного образования.

Объяснением такой ситуации может стать тезис о том, что измерение качества образования

должно строиться на понимании цели (зачем?), средств (как?) и, главное, ценности и возможности использования результатов квалитметрии для дальнейшей работы по совершенствованию процедур управления качественными характеристиками образования. Без ответа на данные вопросы мы получаем технологизацию идеи и организацию процедур в чистом виде — оценку ради оценки. Следствием такого подхода может стать невозможность адекватно (достоверно и объективно) оценить качество образования, в том числе в силу отсутствия альтернативных критериев и измерителей.

В этой связи с учетом заинтересованности образовательных организаций и потребности общества в определении измеряемого продукта и оценке образовательного результата в дошкольном образовании актуализируется проблема разработки модели качества и управления качеством дошкольного образования.

Однако преждевременным нам видится постановка вопросов повышения, оптимизации, улучшений и приведения в соответствие с государственным запросом, поскольку данные установки работают при наличии всех составляющих системы управления качеством дошкольного образования, а именно:

— нормы-образца (принимаемого всеми участниками образо-

- вательных отношений, измеряемого (имеющего критерии и показатели, подлежащие оценке) и реализуемого в образовательном пространстве эталона (принятой и понятной нормы), что служит своеобразным стандартом качества образования (см. Единую рамочную концепцию качества дошкольного образования [2]);
- технологических процессов (подлежащих измерению) и квалиметрических процедур (инструментов и способов их реализации) в дошкольном образовании, позволяющих сравнить норму-образец и реальный процесс образовательной деятельности в детском саду;
 - регламента оценки качества (например, мониторинг, диагностика, экспертиза) с описанием субъектного, технологического и результативного компонентов;
 - системы обработки, хранения, использования, распространения информации, что существенно и является продуктом оценки качества и инструментом управления.

Модельное представление качества дошкольного образования в аспекте управления определяет следующие его составляющие: цель (проблема) — средства (реализации задач по достижению цели) — результат (степень реализации задач, достижения цели

и решения проблем). Полагаем, что проектирование региональной модели управления качеством дошкольного образования начинается с понимания результата в его измеряемой части, определения необходимых для его достижения процессов, и наконец оценки условий, обеспечивающих их.

Цикл управления качеством предстает в следующих компонентах:

- качество (концепция качества дошкольного образования как конвенциональной нормы в пределах конкретной образовательной организации);
- экспертная карта (продукт стандарта качества) — что подлежит оценке;
- проблемы качества дошкольного образования (измеряемые показатели и критерии по направлениям деятельности образовательной организации — дети, родители, педагоги, условия).

Литература

1. Майер А.А., Богославец Л.Г. Управление качеством дошкольного образования. М., 2009.
2. Скоролупова О.А., Федина Н.В. Качество дошкольного образования: концептуальные подходы к определению и оценке // Дошкольное воспитание. 2012. № 2. С. 13—27.
3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

О СОЗДАНИИ СОВРЕМЕННОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА В ДЕТСКОМ САДУ

Ливенцева В.А.,

*старший воспитатель, дошкольное отделение № 6,
Школа № 1591, Москва*

Аннотация. В статье рассказывается о том, как создать, спроектировать актуальное информационное пространство в детском саду, как использовать творческий потенциал всего педагогического коллектива, как стать максимально открытыми для родителей.

Ключевые слова. Информационная среда детского сада, квест, информационное пространство, педагогический тимбилдинг.

Как вы создаете новые проекты в детском саду? Как меняете привычное? Замечали ли вы слушающие лица на педсовете или семинаре? Как достигаете успешной реализации решений педагогических советов?

Предлагаю вам активную форму семинара-практикума: квест по созданию современного, а главное актуального информационного пространства в детском саду.

Что такое квест для педагогов? Расскажите педагогам, что это игра, интересная атмосфера, приключение, загадки, выполнение заданий и даже тимбилдинг.

Объявите, что ваша встреча пройдет в форме квеста, и темой педагогического приключения

станет информационная среда в детском саду. Необходимо соблюсти ряд условий:

- разделиться на несколько команд;
- получать от методиста задания квеста;
- выполнять задания, следуя инструкциям;
- строго соблюдать регламент каждого задания.

Оборудование: карточки со словами, фломастеры, цветные карандаши, конверты с заданиями, лампочки, вырезанные из цветной бумаги.

Задание 1 «Минута креатива»

Время выполнения: 10 мин.

Ведущий. Перед вами карточки. Каждая команда полу-

чает по 12 карточек. На обратной стороне написаны слова. Первая команда составляет из слов текст. Вторая изображает картину с этими словами на листе бумаги фломастерами и цветными карандашами.

(Слова: апельсин, дом, дерево, море, книга, цветок, ведро, ручка, шляпа, красный, пыль.)

Подводим итоги. Справившись с этим заданием, обсудите, отметьте наиболее креативные, необычные решения.

Итак, команды успешно справились с первым заданием и получают второе.

Каждой команде выдаются конверты. В них задания и номер группы, в которой им предстоит выполнить это задание.

Задание 2

«Глазами родителей»

Время выполнения: 10 мин.

Ведущий. Вы — родители, которые впервые привели малышей в детский сад. Ответьте на вопросы:

- Какую информацию вы хотите получить в раздевальной комнате группы?
- Обратите внимание, какая информация нечитаема? Почему?
- Какой информации вам не хватило?
- Уютно ли вам находиться в раздевальной комнате?
- Как представлены детские работы?

• Представлены ли детско-взрослые проекты? Захотелось ли и вам вместе с малышом сделать проектную работу?

• Как вы считаете, достаточно ли открыт детский сад родителям? Если нет, какой информации не хватает?

• Какие дизайнерские находки вы бы добавили в раздевальной комнате этой группы?

После анализа информационной групповой среды и заполненного бланка необходимо вернуться в зал. Подводим итоги.

Далее идет заслушивание ответов, записывание на доске выводов-рекомендаций. Предложите педагогам поучаствовать в фотомарафоне «Информационная среда нашей группы “До и после квеста”».

Уверена, ваши фотосессии станут настоящим практическим открытием и темой нового семинара-практикума.

Конечно, педагогам будет интересно познакомиться с различными идеями по оформлению и содержанию информационной среды дошкольных организаций. Такой материал можно подготовить методисту или руководителю ДОО и представить в виде презентации. Привожу пример содержания презентации нашего детского сада «Информационная среда».

- Визитная карточка хозяйки группы.

Детский сад — открытая система. Нам важно, чтобы родители доверяли нам. Когда я говорю «доверяли», имею в виду — воспитателю, детскому саду, руководителю. Первый шаг к такому доверию — создание визитной карточки коллектива группы. Единое оформление таких визиток — обязательное условие. Можно выбрать цветные деревянные фоторамки и разместить их перед входом в группы. Что же должно быть на визитных карточках? Конечно, фотографии всех хозяек группы: воспитателей и их помощников. Помните, если вы на фото выглядите мрачно или чересчур серьезно, это может насторожить родителей. Вот вам и первый вопрос: «А каким должен быть воспитатель?» Конечно, добрым, улыбающимся, ласковым, профессионалом своего дела! Именно это второе обязательное условие визитной карточки: необходимо указать образование, стаж педагогической работы. Также указываются номер телефона, электронная почта.

- Вся стендовая информация оформляется в едином стиле (цвет, шрифт).

- Разделы обязательные: расписание, режим дня, информация о дежурных администраторах и руководителе, место для рисунков и поделок с целями и задачами.

- Разделы рекомендуемые: что почитать, о чем поговорить, во что поиграть.

- Памятки-консультации, рекомендации от педагогов.

Часто можно увидеть в раздевалках групповых папки, в которых лежат консультации специалистов детского сада. Давайте будем честными: часто ли родители обращаются за советом в такие папки?

Уверена, ответ будет отрицательным. Давайте будем современными! Используем такие бумажные форматы для общения с родителями, как памятки (лист формата А4, сложенный в 2—3 раза), флаеры (лист формата А4, разделенный на 2—3 части). Давайте будем соблюдать правило: необходимая информация должна быть краткой, как инструкция. Чем длиннее инструкция, тем сложнее разобраться «как это работает».

- Место для оформления детско-взрослых проектов.

Детско-взрослые проекты — совместные групповые работы, созданные детьми и родителями. Это будет местом ваших традиций и историй. Здесь вы обязательно сможете проводить увлекательные беседы, минуты созерцания, коммуникативные паузы. Оформите все работы маленькими и одинаковыми табличками. Укажите название или

тему и автора, а может, фамилию семьи.

- Сделайте в виде слайдов подборку фотографий современного дизайна холлов, гостиных, раздевалок детских садов для своих педагогов.

Задание 3

«Секрет рекламы»

Время выполнения: 10 мин.

Ведущий. Составьте объявление для родителей:

- поучаствовать в экологической акции-субботнике (на детской площадке придумать и изготовить своими руками детское игровое оборудование, создать игровую зону) (для первой команды);
- пригласить родителей с интересными творческими и игровыми встречами-рассказами в группу (рассказать и показать о профессии / увлечении) (для второй команды).

Обязательное условие: объявление должно быть запоминающимся и поместиться на 1 страницу формата А4.

Подводим итоги. Сложно ли было составлять объявление? Интересно ли оно написано? Как вы думаете, откликнутся ли на такое объявление родители? Чего не хватает в объявлении?

Предлагаю педагогам небольшой чек-лист «Секрет рекламы».

1. Эффектный заголовок. Название должно привлекать, заманивать, бросаться в глаза. Например «Срочно нужны креативные мамы и самые сильные папы!»

2. Конкретность и краткость. Изложите сущность вашего объявления. Например, «Ждем в субботу, в 17.00 самых креативных мам и сильных пап для воплощения уникального проекта игровой площадки для наших малышей». Используйте короткие слова, предложения.

3. Вызовите интерес.

4. Сделайте акцент на выгоде для детей, а не для вас. Например, «Наши малыши любят экспериментировать, давайте сделаем из обычных пластиковых бутылок волшебный коридор для игры с водой и песком!»

5. Персонализируйте объявление. Обращайтесь к мамам и папам, а также к их родителям, а не в пустоту. Например «Мы точно знаем, что наши мамы и папы настоящие волшебники, игроки, придумщики и воплощатели! Будем бесконечно рады всем вашим идеям!»

6. Используйте много прилагательных. Вызовите эмоции и желание принять участие в вашем проекте у родителей. Например, «Давайте вместе сделаем прогулки наших малышей чудесными, необычными, запо-

минающимися и немного загадочными!»

7. Бонусы. Укажите плюсы от задуманного и распишите, какие эмоции вызовет результат у малышей. А бонусом может стать благодарственное письмо, размещение фото на страничке сайта сада. Например, «Наша совместная работа будет уникальной и все воплощенные в жизнь идеи появятся на сайте нашего детского сада!»

8. Призыв к действию. Например, «Ждем вас! Потираем руки в ожидании самых интересных минут нашей увлекательной встречи в мастерской! Приветствуются всевозможные материалы для нашей работы: пластиковые бутылки, трубки, ведерки, пустые металлические и пластиковые коробочки!»

9. Пишите увлекательно!

10. Украсьте картинкой или фото ваше объявление.

Задание 4

«Меняем информационное пространство сада вместе»

Время выполнения: 2 мин.

В конверте педагоги находят лампочки, вырезанные из цветной бумаги. Каждый участник должен записать на лампочках новые идеи оформления, создания новых интерактивных зон в детском саду для детей, родителей, педагогов.

Все идеи зачитываются, наиболее интересные обсуждаются.

Ведущий. Приведу пример наших воплощенных идей «на просторах» детского сада (в небольших холлах между группами, в переходах, на территории детского сада):

- «Литературная гостиная. В гости у Корнея Чуковского».
- «Методическая гостиная для родителей».
- «Книжная полка для обмена детскими книжками», или «Дошкольный буккроссинг».
- «“Зебра” по дороге в группу, или Азбука маленького пешехода».
- «Волшебное дерево сказок у входа в детский сад».
- «Пруд как дизайнерское решение экологической акции “Вторая жизнь пластиковых бутылок”».
- «Классики как образовательное событие».
- «Экологическая тропинка как интерактивное экологическое воспитание малышей».

Уверена, такая форма семинара-практикума понравится как педагогам, так и методисту, и руководителю детского сада. Результатом станет настоящий, уникальный продукт: современное информационное пространство детского сада.

Удачи, коллеги! Креативных идей, творческих задумок, новых свершений!

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ ИГРА КАК ФОРМА МОНИТОРИНГА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Илюхина Т.Ф.,

руководитель дошкольного образования;

Капкова Л.Г.,

старший воспитатель, Школа № 806, Москва



Аннотация. В статье обоснована актуальность поиска новых форм мониторинга педагогической деятельности в условиях реализации ФГОС ДО. Интеллектуальная игра рассматривается как эффективная форма мониторинга, позволяющая оценить уровень педагогической деятельности. Представлены цели, структура, методические рекомендации, критерии оценки и важность применения игры-соревнования в качестве формы мониторинга результатов педагогического процесса.

Ключевые слова. Формы мониторинга педагогической деятельности, игровая деятельность, дети старшего дошкольного возраста, ФГОС ДО.

Реализация принципов ФГОС ДО предполагает воспитание активной, творческой личности, готовой к успешной самореализации [6].

Так, в контексте эколого-личностной модели В.А. Ясвина образовательная среда понимается как система влияний и условий формирования личности в соответствии с социальным образцом. Возможности образовательной среды должны согласовываться с потребностями личности [1].

В рамках экопсихологической модели В.И. Панова образовательная среда рассматривается как система психолого-педагогических

условий, направленных на раскрытие и развитие способностей, интересов на основе индивидуализации и возрастной социализации. Одним из требований данного подхода к организации образовательной среды выступает переход от репродуктивных форм педагогической деятельности к усвоению знаний в совместной деятельности и актуализации творческого потенциала детей [1].

Основным принципом компетентностно-ориентированного образования служит следующий: невозможно напрямую выучить другого человека компетентности, педагог может лишь создать

условия, предоставить средства [7]. Один из основных показателей сформированной компетентности — перенос знаний, т.е. способность применять полученные знания в ситуациях, не похожих на те, где эти знания приобретались.

Исходя из современного понимания целей и задач образования, изменяются представления о результатах дошкольного образования. В качестве результата рассматривается не столько сумма знаний, умений, представлений об окружающем мире, сколько личностное проявление ребенком любознательности, самостоятельности, инициативы, готовности к преодолению ошибок и неудач, применению новых знаний для решения проблем, поиска действий в нестандартных ситуациях, умению брать ответственность за сделанный выбор, работать в команде. Эти и другие личностные качества современного ребенка становятся целевыми ориентирами деятельности педагога в соответствии с ФГОС ДО [6].

В ходе реализации Стандарта должны меняться и формы методического контроля.

Выделяются основные критерии для оценки педагогических действий и качества результатов освоения образовательной программы:

— разнообразие детского развития в деятельности;

— позитивная социализация;

— индивидуализация образовательной деятельности.

В требованиях ФГОС ДО отмечается, что «целевые ориентиры не подлежат непосредственной оценке, в том числе в виде педагогической диагностики (мониторинга) и не являются основанием для их формального сравнения с реальными достижениями детей» (п. 4.3 ФГОС ДО). При этом указано, что «при реализации образовательной программы может проводиться оценка индивидуального развития детей в рамках педагогического мониторинга» [6].

Очевидно, что главной функцией мониторинга в современных условиях становятся получение исходной информации о достижениях детей, осуществление планирования и коррекция образовательного процесса на основе имеющихся сведений.

Проведение итоговых занятий, зачастую запрограммированных воспитателем, все больше уходит в прошлое. Разработка и апробация новых форм мониторинга педагогической деятельности — крайне актуальная и востребованная задача.

Педагоги дошкольного отделения ГБОУ «Школа № 806» ищут новые пути организации дошкольного образования с учетом жизненного опыта детей, интересов и индивидуальных особенностей каждого ребенка, детской субкультуры.

Мы разработали серию интеллектуальных игр с целью оценки детской компетентности и эффективности педагогической деятельности. Одну из таких игр мы предлагаем вашему вниманию.

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ
ИГРА ПО ИТОГАМ ГОДА
«ХОЧУ ВСЕ ЗНАТЬ!»
(ДЛЯ ДЕТЕЙ СТАРШЕГО
ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА)**

Цели:

- оценка объема и качества знаний, усвоенных за год, умение применять и переносить их в разные ситуации;
- исследование особенностей познавательного развития (памяти, образного, схематического и логического мышления, внимания, воображения и познавательной мотивации);
- оценка коммуникативных навыков детей.

Основной образовательной программой в нашем образовательном учреждении является «Комплексная образовательная программа дошкольного образования “Мир открытий”», разработанная под руководством Л.Г. Петерсон [2].

Особенности проведения данной формы мониторинга педагогической деятельности.

- Сценарий игры составляется без участия воспитателей и специалистов, чьи воспитанники будут

играть, т.е. ни дети, ни педагоги не знают содержания предстоящей деятельности.

- Ведущим игры становится независимый педагог, который встречается с детьми впервые.

- Жюри включает в себя руководителя дошкольного отделения, методиста или старшего воспитателя, психолога, логопеда.

- Желательно, чтобы команда была немногочисленной. Например, дети одной группы делятся на две подгруппы, чтобы можно было увидеть и услышать каждого ребенка.

- Игра проводится в виде соревнования между командами.

- С детьми проводится подготовительная работа. Их предупреждают о предстоящей игре. Они ждут ее и готовятся, вспоминают все, о чем узнали за год, придумывают девиз, название команды, отличительный знак, бейджики с именами.

- В ходе игры все задания предлагаются детям в виде мультимедийной презентации, подбирается качественный визуальный ряд.

Оборудование: видеопрезентация, музыкальное оформление, карточки с изображением роста травянистого растения, дерева, карточки с изображением предметов со словами.

* * *

Звучит «Песня Почемучек» (сл. и муз. Л. Туркиной).

Ведущий

Целый день все дети

Задают вопросы.

Далее дети поют по одному предложению.

Дети

Почему у Ванечки

Нос такой курносый?

Почему в реке вода?

Облака плывут куда?

Почему летают птицы

И не могут заблудиться?

Почему должны мы спать,

Завтра ведь опять вставать?

Чистить зубы, умываться,

В детский садик собираться?

Почему должны мы кушать,

Воспитательницу слушать?

Сто вопросов — сто ответов!

Сразу все не рассказать.

Постепенно все узнаем

И научимся читать.

Ведущий. Здравствуй, ребята! Сегодня мы приветствуем вас: самых активных и любознательных детей, которые хотят все знать и обязательно узнают!

В нашей игре соревнуются две команды. Вам предстоит выполнить 12 заданий, прежде чем мы узнаем, кто же окажется сильнее. А помогут нам в этом самые опытные и мудрые члены жюри.

Проводится представление членов жюри.

Наша игра непростая, а соревновательная, поэтому мы с уважением относимся друг к дру-

гу, хоть и являемся соперниками, а значит, начинаем игру с приветствия!

Проводится приветствие команд (оценивается оригинальность).

Разминка «Дальше, дальше, дальше»

Ведущий. В этом конкурсе каждой команде необходимо ответить на 10 вопросов. Если участники не знают ответа, они говорят «дальше». За каждый правильный ответ команды получают по 1 баллу. Отвечайте быстро, не сомневайтесь, и у вас все получится! Максимальное количество баллов — 10.

1-я команда

- В какое время суток мы завтракаем? (*Утром.*)

- Сколько слогов в слове ко-ро-ва? (*Три.*)

- Кого сделал Папа Карло из полена? (*Буратино.*)

- Одно яйцо, а много... (*яиц.*)

- Назови ядовитый гриб? (*Мухомор.*)

- В какое время года появляются подснежники? (*Весной.*)

- Что значит «прикусить язык»? (*Замолчать.*)

- Какой первый день недели? (*Понедельник.*)

- Назовите пословицу о дружбе.

2-я команда

- В какое время суток мы обедаем? (*Днем.*)

- Почему весной нельзя ходить по льду? (*Можно провалиться.*)

• Какой первый звук в слове уютно? ([y].)

• В какое время года птицы выют гнезда? (*Весной.*)

• Что значит «бить баклуши»? (*Бездельничать.*)

• Рыба покрыта чешуей, а птица? (*Перьями.*)

• Кто управляет самолетом? (*Пилот.*)

• Сапоги, туфли, ботинки — это... (*Обувь.*)

• Назовите пословицу о весне.

Конкурс «Что сначала, что потом?» (разложи и расскажи)

1-й команде предлагаются 4 карточки, на которых изображен рост растения (маленький росток, большой росток, цветение и увядание). 2-й команде — весенне-осенний период развития дерева (цветение, появление плодов, пожелтение и опадание листы). Необходимо разложить карточки в нужном порядке.

Конкурс «Подбери фигуры по схеме» (блоки Дьенеша + схемы)

Командам предлагаются схемы, по которым необходимо определить, какая фигура зашифрована.

Конкурс «Послушай, запомни, расскажи»

Ведущий. Командам предлагается прослушать отрывок из произведения Н. Носова «Кара-

сик». Слушая внимательно, запоминайте текст. После прослушивания я буду каждой команде задавать вопросы. Победит та, которая ответит на большее количество вопросов правильно.

«Мама недавно подарила Виталику аквариум с рыбкой. Очень хорошая была рыбка — красивая! Серебристый карасик — вот как она называлась. Виталик был рад, что у него есть карасик. Первое время он очень интересовался рыбкой — кормил ее, менял воду в аквариуме, а потом привык к ней и иногда даже забывал ее вовремя покормить. А еще у Виталика был котенок Мурзик. Он был серый, пушистый, а глаза у него были большие зеленые. Мурзик очень любил смотреть на рыбку».

1-я команда

- Как звали мальчика?
- Что подарила мама Виталику?
- Как ухаживал Виталик за рыбкой?
- Как звали котенка?
- Какого цвета были глаза у Мурзика?

2-я команда

- Кто подарил Виталику аквариум?
- Как называлась рыбка?
- О чем забывал Виталик?
- Какого цвета был котенок?
- Чем любил заниматься Мурзик?

Конкурс «Логические задачи»

Ведущий. Послушайте задачу и дайте ответ.

1-я команда

У Маши дома живут 2 кошки,
1 собака и 1 попугай.

Сколько животных живет у
Маши? (3.)

Сколько ушей у двух мышей?
(4.)

Сестры-белочки сидели
Вшестером в дупле на ели.
К ним еще одна примчалась —
От дождя она спасалась.
Все теперь сидят в тепле.
Сколько белочек в дупле? (7.)

2-я команда

У бабушки Даши, внучка
Маша

Кот Пушок и собака Дружок.
Сколько всего внуков у бабуш-
ки? (1.)

Сколько лап у двух медвежат?
(8.)

Мы нашли в дупле у белки
Пять лесных орехов мелких,
Вот еще один лежит —
Мхом заботливо укрыт.
Ну и белка, вот хозяйка!
Все орешки сосчитай-ка? (6.)

Конкурс «Четвертый лишний» [4]

1-я команда

- Найдите лишнее слово на кар-
тинках (*картинки*: бочка, белка,
банан, бабочка). Обратите внима-
ние на первый звук. (Лишнее слово
«белка» — звук [б'].)

- Найдите лишнее слово на кар-
тинках (*картинки*: ваза, лиса, ро-
за, сапоги). Обратите внимание на
количество слогов. (Лишнее слово
«са-по-ги» — 3 слога.)

2-я команда

- Найдите лишнее слово на кар-
тинках (*картинки*: апельсин, по-
мидор, ананас, капуста). Обрати-
те внимание на последний звук.
(Лишнее слово «капуста» — глас-
ный звук.)

- Найдите лишнее слово на кар-
тинках (*картинки*: дом, лыжи, ли-
мон, бусы). Обратите внимание на
количество слогов. (Лишнее слово
«дом» — 1 слог.)

Конкурс «Живописный»

Ведущий. Определите, какой
предмет искусства на изображе-
ниях лишний и объясните поче-
му? (По 3 каждой команде.) *Изоб-
ражения*: И. Левитан «Осень»,
А. Саврасов «Грачи», В. Серов
«Мика Морозов», «Девочка с
персиками» и два изображения
скульптур.

Правильные ответы: лиш-
ний — скульптура, а другие —
репродукции картин. (Более
сложные варианты ответов: «жи-
вопись», «пейзажи», «портреты»,
а также имя художника и назва-
ние картины отмечаются жюри
отдельно.)

Вот и подошла к концу наша
игра, но прежде чем жюри подве-
дет итоги и определит победителя,
я хочу спросить у вас (участников
и зрителей), для чего мы сегодня
выполняли все эти задания?

Дети. Чтобы быть умными,
тренировать память, подгото-
виться к школе, проверить свои зна-
ния, узнать еще больше.

Далее проходит процедура награждения детей под музыку. Дети уходят из зала.

Оценка результатов интеллектуальной игры.

Оценочный лист жюри

Название конкурсов	Количество баллов	1-я команда	2-я команда
1	2	3	4
Приветствие команд (максимальное количество баллов — 3)	Оригинальность приветствия — 1. Внешний вид участников — 1. Соответствие девиза названию игры — 1		
Разминка «Дальше, дальше, дальше» (максимальное количество баллов — 10)	За каждый вопрос — 1. Каждая последующая пословица — 0,5		
Конкурс «Что сначала, что потом?» (максимально — 1 балл)	1		
Конкурс «Подбери фигуры по схеме» (блоки Дьенеша + схемы) (максимально — 1 балл)	1		
Конкурс «Послушай, запомни, расскажи» (максимально — 5 баллов)	За каждый вопрос — 1		
Конкурс «Логические задачи» (максимально — 3 балла)	За каждую задачу — 1		

1	2	3	4
Конкурс «Подбери пару фигуры по схеме» (ассоциации) (максимально — 3 балла)	1 за каждую пару		
Конкурс «Четвертый лишний» (звуки / слоги) (максимально — 2 балла)	За каждое задание — 1		
Конкурс «Живописный» (максимально — 1 балл) (за сложность ответа можно добавить 0,5—1 балл)	1		
Итого:			

Анализ результатов

По результатам проведения интеллектуального марафона являются команды, набравшие наибольшее количество баллов.

Были обнаружены следующие проблемные области в усвоении и применении знаний:

- измерение с помощью условной мерки;
- понятие о жанре, авторе и правильном названии произведения, видах искусства;
- построение логического, связанного высказывания по сюжетным картинкам;
- название базовых строительных деталей конструктора.

В ходе интеллектуальной игры в старших группах воспитатели и методисты отметили для себя, что у детей вызывают затруднения при самостоятельном осмыслении:

- свойства и классификация геометрических фигур на основе символического мышления («Игралочка» Л.Г. Петерсон);
- звуко-буквенный анализ слова, умение выделить звук и определить количество слогов;
- логические задания на основе ассоциаций;
- знание видов изобразительного искусства;

Члены жюри:

Дата: _____

Показатели и проблемные области каждой группы позволяют определить характер и продуктивность педагогической деятельности каждого педагога.

В ходе проведения серии данных игр было обнаружено, что дети проявляют высокий интерес и инициативу, такие занятия вызывают яркие положительные эмоции, позволяют снизить негативные эмоциональные переживания в ходе опроса, формируют у детей активную познавательную позицию, мотивацию. Так, если в ходе игры дети не могут ответить на какой-то вопрос или правильно выполнить задание, им не сообщается готовый ответ, а предлагается отправить вопрос в группу, где можно будет еще раз спокойно разобрать с воспитателем свои затруднения. Часто дети подходят к членам жюри в последующие дни и с гордостью сообщают, что догадались, как надо было выполнить то или иное задание.

Таким образом, дети сами становятся активными участниками образовательного процесса, задумываются о результатах, начинают применять свои знания в повседневной жизни.

Выстроенная таким образом система мониторинга, включающая, безусловно, и другие методы оценки результатов развития, позволяет педагогам создать условия, при которых каждый из детей оказывается в ситуации

успеха, любой из них может реализовать свою индивидуальность и при этом идти «не строем», а своим собственным путем, учиться принимать решения и отвечать за свои действия.

Литература

1. Авдулова Т.П. Психологические модели построения взаимодействия в образовательной среде // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. 2014. № 8. С. 58.
2. Комплексная образовательная программа дошкольного образования «Мир открытий» / Под общ. ред. Л.Г. Петерсон, И.А. Лыковой. М., 2016.
3. Петерсон Л.Г., Кочемасова Е.Е. Игралочка — ступенька к школе. Практический курс математики для дошкольников: Метод. рекомендации. Ч. 3. М., 2014.
4. Петерсон Л.Г., Кочемасова Е.Е. Игралочка — ступенька к школе. Рабочая тетрадь. Математика для детей 5—6/6—7 лет. М., 2014.
5. Рогожкина И.Б. Легкий способ заинтересовать ребенка и развивать его способности. Умные задачи для детей 5—9 лет. М., 2014.
6. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Утвержден Минобрнауки России от 17.10.2012 № 1155.
7. Цукерман Г.А. Система Д.Б. Эльконина — В.В. Давыдова как ресурс повышения компетентности российских школьников // Теория и практика развивающего образования в школе В.В. Давыдова. М., 2007.

Эффективное руководство ДОО



МЕТОДИКА РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО РЕБЕНКА

Методическое пособие

Автор — Хромов Н.И.

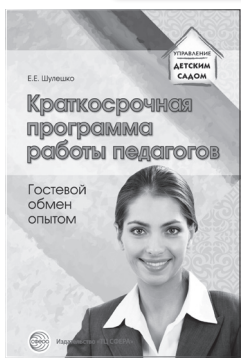
В книге обоснованы причины, почему одни дошкольники, не готовые к обучению, успешно учатся в школе, а другие — функционально развитые, испытывают серьезные трудности в учебе. Показаны условия образовательного процесса, негативно влияющие на познавательную деятельность ребенка, и условия развития функциональных сенсорных систем, составляющих основу познавательной деятельности современного ребенка.



МОДЕЛЬ ИННОВАЦИОННЫХ КОМПЛЕКСОВ И ФОРМИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ДЕТСКОГО САДА

Авторы — Русаков А.С., Эпштейн М.М.

Книги раскрывают модель инновационных комплексов как механизма обеспечения конкретных комплексных педагогических практик через взаимодействие причастных к данной практике ученых, педагогов, управленцев, образовательных и иных организаций.



КРАТКОСРОЧНАЯ ПРОГРАММА РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ

Гостевой обмен опытом

Автор — Шулешко Е.Е.

Раскрывается модель организации неформальной системы самообразования педагогов через их встречи на рабочих местах и совместные наблюдения за жизнью детей, общая логика планирования дошкольных занятий через проектирование событий детской жизни. В совокупности дается объемное видение того, что должно находиться в центре внимания при управленческом, организационном, психологическом обеспечении работы воспитателей с детьми.

Наш адрес: 129226, Москва, ул. Сельскохозяйственная, д. 18, корп. 3

Тел.: (495) 656-72-05, 656-73-00

E-mail: sfera@tc-sfera.ru

Сайты: www.tc-sfera.ru, www.sfera-podpiska.ru

Интернет-магазин: www.sfera-book.ru

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ДОО с учреждениями СОЦИУМА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДО



ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА



Королева Е.Н.,

*заведующий, детский сад № 32,
г. Мончегорск Мурманской обл.*

Аннотация. В статье раскрывается тема социального партнерства в образовании, которая приводит к позитивным и разделяемым всеми участниками данной деятельности эффектам в ходе реализации совместного проекта: сформулированы ключевые задачи, планируемые результаты взаимодействия, виды мотивации всех его участников. Показаны практические аспекты реализации проекта с отдельными социальными институтами детства.

Ключевые слова. Социальное партнерство, мотивация, творческая самореализация, социальная адаптация.

Для детского сада в условиях внедрения ФГОС ДО очень важно привлекать к процессу воспитания дополнительные образовательные ресурсы, имеющиеся резервы. Одним из таких резервов выступает институт социального партнерства. До настоящего времени это взаимодействие в основном носило ситуативный характер, не было отработано четкой слаженной системы.

Социальное партнерство в образовании — деятельность различных социальных групп, приводящая к разделяемым всеми участниками данной деятельности положительным эффектам.

Анализ выявленных потенциальных возможностей и интересов воспитанников нашей ДОО, их дифференциация по направлениям позволили спланировать и организовать совместную работу детского сада с такими социальными институтами, как Музей истории города,

детская школа искусств имени В.И. Воробья, Мончегорская централизованная библиотечная система (экологическая и центральная детская библиотека), «Северный колледж физической культуры и спорта».

В нашем детском саду на протяжении многих лет сложилась эффективная система взаимодействия с объектами социального окружения, способствующая наиболее оптимальному развитию творческих способностей детей и взрослых, поскольку она предполагает участие в различного рода выставках, конкурсах, вернисажах, мастер-классах, где наиболее полно раскрываются творческие возможности каждого участника образовательного процесса. Сотрудничество с социальными объектами позволяет интегрировать в себе практически все образовательные области.

Предметом взаимодействия и сотрудничества выступают ребенок, его интересы, заботы о том, чтобы каждое педагогическое воздействие, оказанное на него, было грамотным, профессиональным и безопасным. Внешние связи и взаимоотношения в нашем детском саду строятся с учетом интересов детей, родителей и педагогов.

В результате проведенной работы у детей сформировались представления о правилах и нормах поведения в обществе, многообразии человеческих от-

ношений, что способствовало развитию эмоционального отношения к сверстникам и окружающему миру и усвоению новых способов поведения в проблемных ситуациях.

Хотим более подробно остановиться и рассказать о взаимодействии детского сада с учреждениями культуры и «Северным колледжем физической культуры и спорта» (далее — СКФКиС).

В целях выполнения общих воспитательных и образовательных задач по формированию здорового образа жизни подрастающего поколения, улучшению физического воспитания детей в условиях Заполярья, популяризации массовых видов спорта, пропаганды олимпийского образования был заключен долгосрочный договор о сотрудничестве между СКФКиС и МБДОУ № 32.

В проекте о долгосрочной профориентации разработан план мероприятий, позволяющий в полной мере реализовать все этапы сотрудничества:

- совместное физкультурно-массовое мероприятие студентов СКФКиС и воспитанников ДОО;
- выставка рисунков детей на олимпийскую тематику;
- консультации для педагогов из истории олимпийского движения;
- посещение воспитанниками музея колледжа.

Цель этого взаимодействия — позитивная социализация детей старшего дошкольного возраста, формирование у детей навыков здорового образа жизни (ЗОЖ), начальных представлений о различных видах спорта и популяризация олимпийского движения.

Задачи:

- воспитывать привычку к ЗОЖ;
- способствовать самостоятельному применению полученных знаний в различных видах спортивной и физкультурно-оздоровительной деятельности;
- максимально использовать все факторы, позволяющие укреплять здоровье детей и их физическое развитие;
- закладывать прочную основу для дальнейшего занятия спортом;
- воспитывать бережное отношение к своему здоровью.

Для формирования начальных представлений о видах спорта у наших воспитанников старшего дошкольного возраста были подготовлены и проведены беседы и мультимедийные презентации на темы: «Как зарождалось олимпийское движение», «Что такое ГТО», «Виды гимнастики», «Знаменитые олимпийские спортсмены».

Состоялся спортивный праздник «Олимпийские надежды», физкультурный праздник «От значка ГТО к олимпийским медалям».

Вся эта работа позволяет нам раскрыть потенциал каждого ребенка как субъекта отношений с собой, другими детьми и взрослыми; сопереживать и радоваться успехам других, адекватно проявлять свои чувства, в том числе и веру в себя.

После совместно проведенных мероприятий дети рисуют свои впечатления о празднике; выставка рисунков проходит в читальном зале библиотеки колледжа.

Воспитанники старшего дошкольного возраста совершают экскурсии в колледж (музей, библиотеку и спортивные залы, просматривают фильм о колледже).

Вот уже несколько лет мы сотрудничаем с Музеем истории города. Совместно разработали программу «Здравствуй, музей!», сформировали творческую группу из педагогов.

Цель нашей работы — интеграция музейно-педагогического пространства в развивающую среду ДОО. В связи с этим поставлены следующие задачи:

- объединить усилия педагогов, родителей, сотрудников музея в использовании его духовно-интеллектуального потенциала в развитии личности детей;
- готовить детей к посещению музея;
- закладывать основы формирования художественно-исторического мышления;

- развивать социальную сферу ребенка;
- способствовать формированию основ эмоциональной и общечеловеческой культуры.

Передача культурного опыта через педагогический процесс в условиях музейной среды позволяет наиболее полно сформировать в ребенке представления о себе, семье, обществе, государстве, его истории.

Одно из основных направлений в реализации программы взаимодействия с Музеем истории города — работа по закреплению знаний, полученных детьми в ходе экскурсий и интерактивных занятий, создание совместного «творческого» продукта: рисунка, изделия из пластилина, бумаги, ткани, проекта, фотоколлажа и т.д., а также создание и пополнение экспозиций мини-музея детского сада.

Такая совместная деятельность сплачивает детско-родительский коллектив на материале музейной практики, позволяет закрепить представления, полученные детьми в Музее истории города, развивает творческие и организаторские способности, обогащает предметно-развивающую среду. И самое главное — воспитывает чувство сопричастности к прошлому и настоящему.

Кроме того на основе договора детский сад сотрудничает с детской школой искусств имени В.И. Воробья.

Вокруг нас чудесный мир цвета, форм, линий. Понять, увидеть это помогает детская школа искусств имени Владимира Иосифовича Воробья, где на отделениях изобразительного искусства создаются выразительные, оригинальные детские работы. Дети стремятся изобразить этот замечательный мир, выразить в рисунках свои чувства и настроения. Восхищают профессиональные, грамотные, зрелые работы преподавателей школы. Цель нашего сотрудничества — эстетическое воспитание детей, приобщение к миру искусства.

Вот уже на протяжении нескольких лет организуются экскурсии в детскую школу искусств имени В.И. Воробья. Они позволяют детям знакомиться со школой, художественными выставками учащихся и преподавателей на самые разные темы, в том числе с работами на темы природы, а также с картинами, выполненными на пленэре. Выставки развивают эстетическое восприятие, воображение детей, формируют их эстетические представления, этические суждения.

Чувство красоты природы, окружающих людей, вещей создает в ребенке особые эмоционально-психические состояния, возбуждает непосредственный интерес к жизни, обостряет любознательность, мышление, память.

Сотрудничество детского сада с социальными партнерами позволяет выстраивать единое информационно-образовательное пространство, которое становится залогом успешного развития и адаптации ребенка в современном мире.

Таким образом, наш детский сад не представляет возможным реализовывать свою деятельность и развиваться без широкого сотрудничества с социумом на уровне социального партнерства. Оно заинтересовано:

— в разрушении привычного стереотипа и общественного

мнения о работе ДОО только с семьями своих воспитанников;

- развитии позитивного общественного мнения о своем учреждении;
- повышении спроса на образовательные услуги для детей и обеспечении их доступности для максимального количества семей;
- улучшении подготовки детей к более легкой адаптации в новой социальной среде;
- творческом саморазвитии участников образовательного процесса.



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ДЕТСКОГО САДА И СЕМЬИ

Сборник материалов

Сост. — Т.В. Цветкова

В книге представлены материалы по решению образовательных задач в детском саду с помощью семейных клубов с учетом федеральных государственных требований к условиям и содержанию воспитательно-образовательного процесса в ДОО. В рамках проекта социального партнерства ДОО и семьи авторы разработали формы и методы работы, призванные обеспечить полноценное развитие ребенка в контексте духовно-нравственного, патриотического и этического воспитания и др.



ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ДЕТСКОМ САДУ

Методическое пособие

Под ред. Н.В. Микляевой

В пособии рассматриваются функции и содержание, свойства и качества педагогического взаимодействия детей, педагогов и родителей в условиях детского сада. Описываются эффективные методики диагностики педагогического взаимодействия, обобщаются основные модели управления качеством взаимодействия всех участников образовательного процесса и др.

Закажите в интернет-магазине www.sfera-book.ru

Условия успешности современного руководителя ДОО

Ляшук С.Н.,

заведующий, детский сад № 2 «Калинка»,
г. Клин Московской обл.



Аннотация. Статья раскрывает те условия, при которых деятельность руководителя ДОО будет результативной, выделяет необходимые для этого качества личности.

Ключевые слова. Статус педагога, управленческая культура, имидж руководителя.

В человеке все должно быть прекрасно: и лицо, и одежда, и душа, и мысли...

А.П. Чехов

Одна из проблем российского образования — неуважение к социальному статусу педагога. Дети позволяют себе препираться с педагогом и оскорблять его, заниматься своими делами в процессе обучения, и при этом некоторые родители не только оправдывают такое поведение своих детей, но и сами ведут себя не лучшим образом. У этой проблемы есть много составляющих: качественное ухудшение кадрового состава; поведение самих педагогов, которые обсуждают свои проблемы при детях и «срывают» на них свое плохое настроение.

Руководитель образовательной организации всегда на виду. Его имидж, его управленческая культура — основные факторы успешной деятельности в данной должности.

В последние годы значение имиджа руководителя все более возрастает. Этот вопрос сегодня активно обсуждается как в научной, так и в деловой литературе. Ему дают различные определения, но все сходятся на том, что позитивно сформированный имидж является одним из условий успеха. Имидж — то, что вы без слов показываете окружающим, к какой профессии принад-

лежите, рассказывает о вашем характере и темпераменте, вкусе и даже о финансовых возможностях.

Чаще всего это понятие применяют к личности. Образ формирует в сознании людей определенное отношение к этой личности. Имидж руководителя — своего рода призма, через которую преломляется его отношение к подчиненному и подчиненного к нему.

Успешность деятельности руководителя целиком и полностью зависит от того, какое впечатление он произвел на своих подчиненных.

Исследования психологов показывают, что в восьми из десяти случаев наше первое впечатление о других людях складывается по их внешним данным. Вспомним русскую народную пословицу: «Встречают по одежке...». Внешняя составляющая имеет множество граней: обувь, прическа, манеры, одежда, походка, жесты, мимика, голос. Да, внешность важна, но это не единственная составляющая имиджа. Есть еще внутренняя составляющая. Вспомним: «...проводжают по уму»! Внутренняя составляющая — образ мыслей, интеллект, профессионализм, интересы и новаторские идеи.

Современный руководитель должен стремиться к формиро-

ванию своего положительного образа у персонала.

Важной составляющей имиджа руководителя является и его управленческая культура, процесс целенаправленного воздействия на все сферы деятельности организации в результате которого достигается ее упорядоченность, развитие, реализация поставленных целей в рамках существующих норм.

Каким же должен быть современный руководитель, чтобы он мог подавать пример своим подчиненным? Он должен быть профессионалом, культурным человеком, иметь деловую хватку. Оптимальный руководитель — тот, с кого берут пример.

Что собой представляет руководитель-профессионал? Это человек с высоким уровнем образования, обладающий педагогической компетентностью, эрудицией, знаниями не только в области своей профессии, но и познаниями в сферах экономики и менеджмента, а также стремлением к постоянному самосовершенствованию, поискам новых форм и методов управления.

Деловые качества руководителя — инициативность, оперативность в решении возникающих проблем, способность концентрироваться на главном, быть готовым к нововведениям, преобразованиям и рискам. Еще это

высокая коммуникабельность, умение расположить к себе людей и убедить их в правильности поставленных целей и необходимости их решения.

Современному руководителю, в первую очередь, необходимо уметь управлять собой, контролировать свои поведение и мысли. Наше мнение на этот счет созвучно высказываниям ряда известных деятелей. Так, М. Фадуль, французский бизнесмен, в свое время отмечал: «...если руководитель показывает подчиненному, что он раздражен и не может контролировать свои эмоции, значит, ему надо заняться чем-нибудь другим, а не работой с людьми». Ч. Дарвин говорил: «...когда мы понимаем, что способны контролировать свои мысли» это и есть «...высочайшая возможная стадия... культуры».

Еще одно важное качество хорошего управленца — умение «...слушать не меньше, чем говорить», как писал американский менеджер Ли Якокка.

Если руководитель сумел завоевать доверие и уважение своих сотрудников, даже когда руководителя нет рядом, имидж продолжает работать и в его отсутствие.

Только при наличии таких управленцев в сфере образования возможно повышение статуса

педагога в современном российском обществе. Чтобы войти в их число и решить задачу создания нового конкурентоспособного учреждения через эффективное управление его деятельностью, важна тщательная работа над собой.

Что такое управление в нашем понимании? Это система действий, направленная на последовательное обеспечение стабилизации деятельности учреждения после его реорганизации, оптимальности его функционирования и целенаправленного развития, а также на повышение конкурентоспособности возглавляемой организации.

Основная цель функционирования дошкольной организации — создание условий для комфортного пребывания ребенка в ее стенах. На решение этой цели направлена деятельность всех специалистов и сотрудников ДОО, которые, воздействуя на ребенка как субъекта образовательно-воспитательных отношений, тесно и продуктивно взаимодействуют друг с другом. А руководитель координирует данное взаимодействие (см. рисунок).

Для более успешного результата управления деятельностью ДОО мы руководствуемся высказыванием К. Маркса, который отмечал: «Если ты хочешь оказывать влияние на других



Рис. Взаимодействие руководителя с участниками образовательных отношений

людей, то ты должен быть человеком, действительно стимулирующим идвигающим вперед других людей». Для данного продвижения необходимо четко представлять себе конечную цель своей управленческой деятельности. Для нас такой целью стало стремление вывести организацию на более качественный уровень оказания образовательных услуг, а также создание на ее базе консалтинговой службы по предоставлению методической, психологической и коррекционной помощи не только обучающимся и их законным представителям, но и педагогам Клинского муниципального района. Также мы допускаем возможность выхода на областной и всероссийский уровень.

За короткий промежуток времени нам удалось сплотить не только два коллектива объединившихся реорганизованных в 2016 г. ДОО, но и родительскую общественность. Мы создали комфортные условия для работы всех сотрудников, был разработан и внедряется в деятельность проект «Модель квалитологического взаимодействия с родителями обучающихся», который презентовался на зональном конкурсе педагогического мастерства «Сфера профессионализма —

2016» (лауреаты). Основываясь на материале данного проекта, наш детский сад вступил в экспериментальную деятельность района «Жизнь без языковых барьеров» по созданию программы взаимодействия с обучающимися из семей мигрантов и их родителями, плохо владеющими русским языком. Стартовал проект «Калинка» — территория счастливого детства», в котором активное участие принимают родители наших воспитанников. Он предусматривает благоустройство не только помещений детского сада, но и прилегающей территории. В рамках данного проекта в ДОО были открыты две комнаты психологической разгрузки с сенсорным наполнением в соответствии с ФГОС ДО, проведены ремонтные работы в большинстве помещений обоих отделений.

Способствуя дальнейшему развитию и укреплению конкурентоспособности своей ДОО, любой управленец растет вместе с ней.

Как сказал один неизвестный автор, «жизнь состоит из событий, последовательно приходящих и уходящих. Всегда интересно наблюдать за ходом этих событий. Но еще интересней ими управлять».

*Представляем приложение к № 2/2018
журнала «Управление ДОУ»*

ПРЕДМЕТНО-РАЗВИВАЮЩАЯ СРЕДА ДЕТСКОГО САДА В КОНТЕКСТЕ ФГОС ДО

Методическое пособие

Под ред. Микляевой Н.В.

В пособии отражена система представлений о современной предметно-развивающей и игровой среде детского сада, описаны требования к ее проектированию и организации с позиции федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. Представлен алгоритм создания интерактивной среды, предложены методы и приемы ее активизации, обобщен опыт организации комплексной предметно-развивающей и пространственной среды.

В книге представлен опыт работы авторов в рамках Городской экспериментальной площадки «Управление качеством взаимодействия детей, педагогов и родителей».

Авторы предлагают решение проблемы обеспечения предметно-развивающей среды:

- с позиции сочетания классического подхода к проектированию и моделированию предметно-развивающей и игровой среды групп и детского сада с содержанием современных требований;
- на основе интерактивных технологий, предполагающих «обживание» ребенком данной среды, адаптации к ней, а затем приобретения с ее помощью опыта переживания, познания и преобразования, совместного творчества с другими детьми, педагогами и родителями.

Многолетняя работа и ее результаты, представленные в данной книге, очень точно попадают в цель и логику новых тенденций дошкольного образования.

Пособие будет полезно воспитателям и руководителям ДОО.



На приложение к журналу можно подписаться!

Подписные индексы в каталогах:

«Роспечать» — 82687 (с журналом); 36804 (в комплекте);

«Пресса России» — 39757 (в комплекте);

«Почта России» — 10399 (в комплекте).

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ИЗДАТЕЛЬСТВА «ТЦ СФЕРА» НА МАРТ 2018 г.

Тема месяца «Коррекционная педагогика»

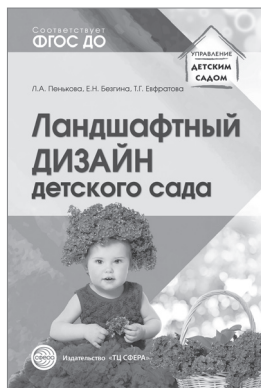
Приглашаем Вас принять участие в мероприятиях издательства в марте 2018 г.

Мы надеемся, что каждый найдет для себя что-нибудь полезное и интересное. Все наши мероприятия нацелены на повышение уровня квалификации педагогов. Семинары и вебинары проводят эксперты дошкольного образования, которые поделятся с вами своими знаниями, умениями, навыками, раскроют секреты воспитания и развития детей от рождения до школы.

Подробную информацию можно узнать на сайте www.tc-sfera.ru в разделе «План мероприятий на март» или позвонив по телефону (495) 656-75-05 нашему методисту Козьмодемьянской Елене Ивановне.

Дата/ время	Мероприятие
14.03.2018 с 13.00 до 15.00	<i>Вебинар «Методические аспекты развития речи у неговорящих детей дошкольного возраста»</i> Выступающий: Соломатина Галина Николаевна — кандидат педагогических наук, доцент кафедры специальной педагогики и предметных методик ГБОУ ВО «Ставропольский государственный педагогический институт».
17.03.2018	<i>Семинар «Создание специальных условий для детей с ОВЗ и инвалидностью в условиях общеобразовательной организации»</i> Выступающий: Калач Мария Александровна — магистр психолого-педагогического образования, учитель автономного класса, учитель-логопед ГБОУ Школа №1748 «Вертикаль», куратор проекта «Ресурсная школа».
21.03.2018 с 13.00 до 15.00	<i>Вебинар «Повышение эффективности коррекционно-логопедических занятий посредством реализации комплексного подхода и применение средств ИКТ в процессе устранения речевых нарушений у дошкольников»</i> Выступающий: Лиманская Ольга Николаевна — учитель-логопед высшей категории (общий стаж работы 32 года, логопедический — 23); награждена Почетной грамотой Министерства образования и науки за значительные успехи в сфере образования и многолетний добросовестный труд; лауреат регионального конкурса «Воспитатели России — 2016»; педагог-новатор, работающий по собственной системе обучения и воспитания детей с тяжелыми нарушениями речи; автор статей по коррекционной педагогике и методических пособий.
23.03.2018	<i>Семинар «Комплексное сопровождение детей в дошкольных учреждениях»</i> Выступающий: Дружиловская Ольга Викторовна — кандидат педагогических наук, доцент кафедры анатомии, физиологии и клинических основ дефектологии ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», главный редактор журнала «Медработник ДОУ».
28.03.2018 с 13.00 до 15.00	<i>Вебинар «Формирование начального детского лексикона в условиях направленного коррекционно-развивающего обучения»</i> Выступающий: Громова Ольга Евгеньевна — кандидат педагогических наук, доцент, Московский педагогический государственный университет (Покровский филиал МПГУ).

Представляем новинки февраля 2018 г.



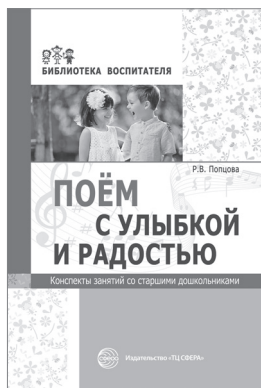
ЛАНДШАФТНЫЙ ДИЗАЙН ДЕТСКОГО САДА

Методическое пособие

Авторы — Пенькова Л.А., Безгина Е.Н., Евфратова Т.Г.

В данном пособии обобщен многолетний опыт работы коллектива по созданию ландшафтного дизайна на территории ДОО № 284 «Жигуленок» и представлена разработанная на его основе методика всестороннего развития ребенка путем приобщения его к природе в условиях города.

На сравнительно небольшой территории участника смогли воссоздать удивительные по красоте и неповторимости ландшафты древних Жигулей, дающие широкое представление о флоре и фауне этой уникальной жемчужины России.



ПОЁМ С УЛЫБКОЙ И РАДОСТЬЮ

Конспекты занятий со старшими дошкольниками

Автор — Р.В. Полцова

Музыка играет важную роль в воспитании ребенка. О пользе пения и положительном его влиянии на детский организм писали многие исследователи. В пении успешно формируется весь комплекс музыкальных способностей: эмоции, ладовое чувство, чувство ритма, музыкально-слуховые представления. Пение укрепляет дыхание, развивает внимание, память, мышление и воображение. В процессе пения происходит общее развитие ребенка, развиваются социально-личностные, коммуникативные качества и, конечно, речь.



ИГРАЕМ С ПАДЕЖАМИ:

ИГРЫ ДЛЯ СТАРШИХ ДОШКОЛЬНИКОВ С ОНР

Методическое пособие

Автор — Телень Т.С.

В пособии представлены игры на формирование у старших дошкольников с тяжелыми нарушениями речи умения употреблять падежные формы существительных. Содержание игр предполагает реализацию задач образовательной области «Речевое развитие». Они разнообразны по содержанию и систематизированы по падежам.

Предназначено для учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей и родителей.

Развитие речи детей в картинках

Представляем комплект пособий, предназначенных для проведения групповых и индивидуальных занятий по развитию речи с детьми 5–6 лет










- ▶ В каждую папку вложено по 16 листов А4 с красочными иллюстрациями.
- ▶ Наглядный материал поможет сделать занятия насыщенными и интересными.
- ▶ Учтены программные требования к развитию речи детей.
- ▶ Даны основные лексические темы, которые изучаются с детьми в течение учебного года.
- ▶ Иллюстрации систематизированы в соответствии с периодами обучения в ДОО на весь учебный год.
- ▶ Методическое пособие «Занятия по развитию речи детей 5–6 лет» соответствует содержанию наглядного пособия, дополняет и расширяет его.



НОВАЯ ПАРЦИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

по физическому развитию
детей 3–7 лет

-  Программные требования
-  Методики и листы диагностики
-  Планирование
-  Конспекты занятий на все возрастные группы
-  Сценарии праздников
-  Описание игр
-  и многое другое

Закажите на
www.sfera-book.ru



Издательство «ТЦ СФЕРА»

Адрес: 129226, Москва, ул. Сельскохозяйственная, д. 18, к. 3

Тел.: (495) 656-75-05, 656-73-00, 656-70-33

E-mail: sfera@tc-sfera.ru. Сайты: www.tc-sfera.ru, www.sfera-podpiska.ru

Интернет-магазин: www.sfera-book.ru



ДОСТУП К ИНФОРМАЦИИ В ЛЮБОЕ ВРЕМЯ

Сайт подписных изданий

www.sfera-podpiska.ruСОЗВЕДИЕ ПОДПИСНЫХ ИЗДАНИЙ
ДЛЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ГЛАВНАЯ







ПОДПИСКА

ЖУРНАЛЫ

О НАС

АВТОРАМ

КОНТАКТЫ

**Подписка на первое полугодие 2018 года открыта
Для специалистов ДОО**







Почтовая






Редакционная

Электронные журналы

sfera-podpiska.ru

У правление Журнал УПРАВЛЕНИЕ ДОО На стороне ребенка дошкольного образовательного учреждения	В оспитатель Журнал ВОСПИТАТЕЛЬ ДОО Сердце отдаю детям дошкольного образовательного учреждения	М едработник Журнал МЕДРАБОТНИК ДОО Учимся быть здоровыми дошкольного образовательного учреждения	И нструктор Журнал ИНСТРУКТОР по физкультуре Учимся быть здоровыми дошкольного образовательного учреждения
Д ля самых-самых МАЛЕНЬКИХ Журнал Дети - друзья!	М астерилка Журнал МАСТЕРИЛКА И все получится!	Л огопед Журнал ЛОГОПЕД Говорим и развиваемся	М етодист Журнал МЕТОДИСТ ДОО Сотрудничаем во имя ребенка дошкольного образовательного учреждения

WWW.SFERA-PODPISKA.RU это:

-  **Свежие номера журналов**
-  **Приложения к журналам**
-  **Архив журналов**
-  **Бесплатный доступ ко многим статьям**
-  **Редакционная и электронная подписка**

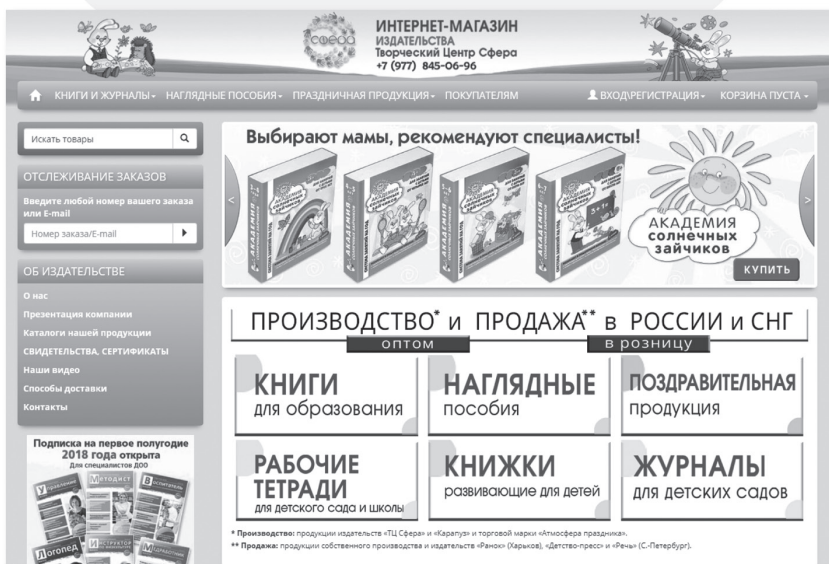
ЗАХОДИТЕ, ИЗУЧАЙТЕ, ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ!

Всем зарегистрированным пользователям предлагаются дополнительные бонусы, подарки и участие в образовательных программах «Творческого Центра Сфера»

Мы ждем вас на **www.sfera-podpiska.ru**

Приглашаем в интернет-магазин издательства «ТЦ Сфера»

www.sfera-book.ru



НА НОВОМ САЙТЕ



Весь ассортимент издательства



Обновленный рубрикатор



Возможность купить оптом и в розницу



Разнообразные фильтры для отбора



Поля для отзывов и предложений



Новый дизайн и многое другое

ЗАХОДИТЕ, ИЗУЧАЙТЕ, ПОКУПАЙТЕ!

Мы вас ждем на **www.sfera-book.ru**



Издательство «ТЦ Сфера»
Периодические издания
для дошкольного образования

Наименование издания (периодичность в полугодии)	Индексы в каталогах		
	Роспе- чать	Пресса России	Почта России
Комплект для руководителей ДОО (полный): журнал «Управление ДОУ» с приложением (5); журнал «Методист ДОУ» (1), журнал «Инструктор по физкультуре» (4), журнал «Медработник ДОУ» (4); рабочие журналы (1): — воспитателя группы детей раннего возраста; — воспитателя детского сада; — заведующего детским садом; — инструктора по физкультуре; — музыкального руководителя; — педагога-психолога; — старшего воспитателя; — учителя-логопеда.	36804 Под- писка только в первом полу- годии	39757 Без рабо- чих журна- лов	10399 Без рабочих журна- лов
Комплект для руководителей ДОО (малый): журнал «Управление ДОУ» с приложением (5) и «Методист ДОУ» (1)	82687		
Комплект для воспитателей: журнал «Воспитатель ДОУ» с библиотекой (6)	80899	39755	10395
Комплект для логопедов: журнал «Логопед» с библиотекой и учебно-игровым комплектом (5)	18036	39756	10396
Журнал «Управление ДОУ» (5)	80818		
Журнал «Медработник ДОУ» (4)	80553	42120	
Журнал «Инструктор по физкультуре» (4)	48607	42122	
Журнал «Воспитатель ДОУ» (6)	58035		
Журнал «Логопед» (5)	82686		
Для самых-самых маленьких: для детей 1—4 лет	ДЕТСКИЕ издания	34280	16709
Мастерилка: для детей 4—7 лет		34281	16713

Чтобы подписаться на все издания для специалистов дошкольного воспитания Вашего учреждения, вам потребуется **три индекса:**

36804, 80899, 18036 — по каталогу «Роспечать»

Если вы не успели подписаться на наши издания,
то можно заказать их в интернет-магазине: www.sfera-book.ru.

На сайте журналов: www.sfera-podpiska.ru открыта подписка
РЕДАКЦИОННАЯ и ЭЛЕКТРОННАЯ

В СЛЕДУЮЩЕМ НОМЕРЕ!

ТЕМА НОМЕРА

«ДЕСЯТИЛЕТИЕ ДЕТСТВА»

Детство в русской литературе

Методическая работа по развитию профессионализма педагога

Воспитание счастливого ребенка

Участие детей-инвалидов в творческих конкурсах

Уважаемые подписчики!

Вы можете заказать предыдущие номера журнала «Управление ДОУ», приложения к журналу, а также электронный архив журнала «Управление ДОУ» в интернет-магазине: www.sfera-book.ru. В Москве можно заказать курьерскую доставку изданий по тел.: (495) 656-75-05, 656-72-05, e-mail: sfera@tc-sfera.ru. (В заявке укажите свой точный адрес, телефон, наименование и требуемое количество.)



«Управление ДОУ»
2018, № 2 (137)

Научно-практический журнал
ISSN 2220-1483

Журнал издается с 2002 г.

Выходит 10 раз в год с приложением:
с февраля по июнь,
с августа по декабрь

Издатель

Т.В. Цветкова

Главный редактор

Е.В. Боякова

Научный редактор

Л.М. Волобуева

Литературный редактор

Д.В. Пронин

Оформление, макет

Т.Н. Полозовой

Оформление обложки

М.Д. Лукина

Корректор

Л.Б. Успенская

Точка зрения редакции может не совпадать с мнениями авторов. Ответственность за достоверность публикуемых материалов несут авторы.

Редакция не возвращает и не рецензирует присланные материалы.

При перепечатке материалов и использовании их в любой форме, в том числе в электронных СМИ, ссылка на журнал «Управление ДОУ» обязательна.

Учредитель

ООО «Творческий Центр Сфера»

Журнал зарегистрирован в Комитете РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций.

Свидетельство ПИ № 77-9439

от 23 июля 2001 г.

Подписные индексы в каталогах:

«Роспечать» — 80818, 36804

(в комплекте), 82687 (с приложением),

«Пресса России» — 39757 (в комплекте),

«Почта России» — 10399 (в комплекте).

Адрес редакции:

129226, Москва, ул. Сельскохозяйственная, д. 18, корп. 3. Тел./факс: (495) 656-70-33, 656-73-00.

E-mail: dou@tc-sfera.ru

www.sfera-podpiska.ru

Рекламный отдел:

Тел.: (495) 656-75-05, 656-72-05

Номер подписан в печать 21.02.18. Формат 60×90¹/₁₆.

Усл. печ. л. 8. Тираж 3800 экз.

Заказ №

© Журнал «Управление ДОУ», 2018

© ООО «ТЦ СФЕРА», 2018



4 1607091144022 511 8 0102