



НА СТОРОНЕ РЕБЕНКА

ISSN 2220-1483

№3/2016

правление

ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ



**Делегирование
полномочий в ДОО**

**Профессиональная
адаптация
начинающих
педагогов**

**Управление
профессиональной
адаптацией**

**Информационная
открытость ДОО**

**Тема номера
ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ
СЫКТЫВКАРА**



**ГОСТЬ НОМЕРА
Тамара
Евгеньевна
ГОРБУНОВА**

Издательство «ТЦ Сфера» представляет
комплект наглядных пособий

ВЕЛИКАЯ ПОБЕДА

Пособия содержат:

- ★ Интересные биографические факты
- ★ Краткие описания и понятные объяснения исторических событий, военных действий
- ★ Обширный иллюстративный материал, который делает рассказ образным и занимательным



Работа с материалами поможет ребенку 6–11 лет:

- ★ расширить кругозор и обогатить знания по отечественной истории;
- ★ развить правильную речь и зрительную память;
- ★ пополнить активный словарь на тему «Великая Отечественная война».

Издательство «ТЦ Сфера»

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

Тел.: (495) 656-72-05, 656-75-05, 656-70-33

E-mail: sfera@tc-sfera.ru. Сайты: www.tc-sfera.ru (книги),
www.apcards.ru (открытки), www.sfera-podpiska.ru (журналы)



у

НА СТОРОНЕ РЕБЕНКА

ISSN 2220-1483

правление

ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

№3/2016



Подписные индексы в каталогах:
 «Роспечать» 80818, 36804 (в комплекте)
 82687 (с приложением)
 «Пресса России» — 39757 (в комплекте)
 «Почта России» — 10399 (в комплекте)

Тема номера

ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ СЫКТЫВКАРА

СОДЕРЖАНИЕ

Редакционный совет	3
Индекс	4
Колонка редактора	
<i>Боякова Е.В.</i>	
Представляем детские сады Сыктывкара	5
<i>У нас в гостях</i> Т.Е. Горбунова.....	6

МЕНЕДЖМЕНТ

Основы педагогического менеджмента

<i>Косарева С.П., Коваль Н.Н.</i>	
Повышение эффективности работы ДОО	
через делегирование полномочий	14
<i>Бибикова Н.А.</i>	
Формирование профессиональных компетенций	
будущих педагогов при прохождении практики	28

Управление образованием

<i>Скорик Н.Н.</i>	
Нематериальные инвестиции.....	37

Работа с кадрами

<i>Елькина Л.А.</i>	
Управление профессиональной адаптацией	
начинающих педагогов	41

ФИНАНСЫ И ПРАВО

Нормативные и правовые материалы

Приказ Минтруда России от 24.09.2015 № 661н	
«Об установлении тождественности профессиональной	
деятельности, выполняемой в образовательных организациях»	50



Приказ Минобрнауки России от 27.05.2015 № 536 «Об организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015—2018 годы» (извлечения).....	57
---	----

Хозяйственная деятельность

<i>Душенкова С.В.</i> Опыт организации питания детей в условиях изменения санитарных норм.....	62
--	----

ПЕДАГОГИКА ДОУ

Организация педагогического процесса

<i>Рымарчук В.Б., Зюзева Н.В.</i> Информационная открытость ДОО как условие взаимодействия с социумом	78
<i>Цыс И.Н., Гоцуляк Н.В.</i> Оптимизация методической работы с использованием муниципального сетевого взаимодействия	89

Методическая работа

<i>Шулепова Т.И.</i> Управление взаимодействием с родителями через реализацию образовательных проектов	97
--	----

ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА

Страницы истории

<i>Герасимова М.П., Мартынчук Т.А.</i> История развития дошкольного образования в Республике Коми	106
---	-----

Вести из регионов

<i>Косолапова М.В., Королева О.Н.</i> Стажировка педагогического коллектива — требование современности	118
--	-----

А знаете ли Вы?

Издательство «ТЦ Сфера» в цифрах.....	76
---------------------------------------	----

События

Качество дошкольного образования	105
--	-----

Книжная полка.....	27, 40, 49, 61, 122, 126
---------------------------	--------------------------

Спутник журнала	124
------------------------------	-----

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

Анонс	128
--------------------	-----

Редакционный совет

Антонов Юрий Евстигнеевич, координатор Российского образовательного форума, председатель Московского областного отделения Российского общества социологов, Москва.

Белая Ксения Юрьевна, канд. пед. наук, профессор кафедры педагогики и методики дошкольного образования ГАОУ ВО города Москвы «Московский институт открытого образования», 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, профессор кафедры начального и дошкольного образования ФГАОУ ДПО «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», ведущий науч. сотрудник ФГБНУ «Институт художественного образования и культурологии 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.

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».

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

Детский сад № 14, г. Сыктывкар	89	городского округа «Сыктывкар», г. Сыктывкар	37
Детский сад № 29, г. Сыктывкар	97	Сыктывкарский гуманитарно- педагогический колледж имени И.А. Куратова, г. Сыктывкар	28, 106
Детский сад № 53, г. Сыктывкар	14	Управление дошкольного образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар», г. Сыктывкар	6
Детский сад № 92, г. Сыктывкар	41	Центр развития ребенка — детский сад № 19, г. Сыктывкар	118
Детский сад № 99, г. Сыктывкар	62	Центр развития ребенка — детский сад № 89, г. Сыктывкар	78
Отдел информационной, организационной и кадровой работы Управления дошкольного образования администрации муниципального образования			
Бибикова Наталья Алексеевна.....	28	Королева Ольга Николаевна.....	118
Герасимова Марина Петровна....	106	Косарева Светлана Павловна.....	14
Горбунова Тамара Евгеньевна	6	Косолапова Марианна Валерьевна	118
Гоцуляк Наталья Валентиновна.....	89	Мартынчук Татьяна Александровна	106
Душенкова Светлана Витальевна.....	62	Рымарчук Валентина Борисовна ..	78
Елькина Людмила Анатольевна	41	Скорик Надежда Николаевна.....	37
Зюзева Наталья Витальевна.....	78	Цыс Ирина Николаевна	89
Коваль Надежда Николаевна.....	14	Шулепова Татьяна Игоревна	97

Уважаемые коллеги!

Приглашаем поделиться опытом своей работы, разработками и оригинальными идеями. Присылайте свои материалы, вопросы и предложения на электронную почту: dou@tc-sfera.ru. «Памятку авторам» см. на сайте: www.sfera-podpiska.ru.

Представляем детские сады Сыктывкара

Столица Республики Коми расположена на месте впадения реки Сысолы в Вычегду в окружении лесов. На языке коми Сыктывкар означает «город на Сысоле». Это город с 250-тысячным населением, представленным 70-ю национальностями. Сыктывкар — крупный промышленный центр, где работают около 40 предприятий, среди которых предприятия по производству бумаги и картона, нетканых материалов, фанеры, санитарно-гигиенической продукции и др. Здесь функционирует Коми научный центр Уральского отделения РАН, занимающийся проблемами геологии, биологии, физиологии, химии и др.

В Сыктывкаре работают более 70 детских садов разных видов, созданы условия для обучения и воспитания детей с нарушениями зрения, речи, бронхолегочной патологией и туберкулезной интоксикацией. Дети-инвалиды имеют возможность получать дошкольное образование вместе со здоровыми сверстниками. Важным направлением работы в системе дошкольного образования стала поддержка одаренных и талантливых детей.

Городское Управление дошкольного образования организует профессиональные конкурсы, внедряет сетевые формы повышения квалификации (ресурсные центры, стажировочные и пилотные площадки, творческие и проектные группы и лаборатории, школы начинающего воспитателя и руководителя). Педагоги принимают участие в конкурсе премии главы администрации «За вклад в развитие образования г. Сыктывкара».

Представляет дошкольное образование начальник Управления дошкольного образования АМО ГО «Сыктывкар» Т.Е. Горбунова. В статье М.П. Герасимовой и Т.А. Мартынчук показана история становления и развития детских садов Республики Коми.

В номере, подготовленном педагогами дошкольного образования г. Сыктывкара, вы познакомитесь с тем, как решаются управленческие задачи разных уровней. В статьях представлен опыт делегирования полномочий, мотивации и стимулирования персонала, профессиональной адаптации.

Редакция журнала благодарит заместителя начальника Управления дошкольного образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар» Г.И. Мишарину и старшего инспектора Управления С.С. Белых за помощь в подготовке номера.

Выписывайте и читайте журнал, пишите о своих проблемах и творческих достижениях по адресу: dou@tc-sfera.ru с пометкой «Для журнала «Управление ДОУ»».

Главный редактор журнала Е.В. Боякова

У НАС В ГОСТЯХ

начальник Управления дошкольного образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар», г. Сыктывкар

ТАМАРА ЕВГЕНЬЕВНА ТОРБУНОВА

Уважаемая Тамара Евгеньевна, спасибо, что согласились побеседовать с нами. В Сыктывкаре функционирует управление дошкольным образованием как отдельная административная структура. Как удалось сохранить автономность?

В действующей стратегии социально-экономического развития муниципального образования городского округа «Сыктывкар» до 2015 г. одной из целей является обеспечение населения доступным и качественным дошкольным образованием. Возможность получить качественные услуги в сфере дошкольного образования становится одним из главных факторов, определяющих качество жизни в городе. Еще в 2004 г. решением Совета муниципального образования городского округа было создано Управление дошкольного образования как самостоятельное структурное подразделение администрации г. Сыктывкара с функциями по реализации государственной политики в сфере дошкольного образования. В подведомствен-

ном подчинении Управления 72 ДОО. Каждая из них заняла свою нишу в образовательном пространстве столицы, имеет свою привлекательность и индивидуальность. За эти годы детские сады превратились в центры по формированию социокультурной среды для детей и родителей.

Многие педагогические коллективы работают как федеральные и региональные инновационные площадки по разным направлениям и апробируют инновационные проекты. ДОО ориентированы на развитие новых форм предоставления дошкольного образования. Все это достигнуто благодаря высокому качеству организации, управления системой дошкольного образования и совершенствованию материально-технической базы ДОО.

В Управлении дошкольного образования сформировался профессиональный коллектив руководителей, единомышленников, настоящих мастеров своего дела.

Детские сады принимают активное участие не только в региональных, но и федеральных кон-

курсах, таких как Всероссийский конкурс «Лучшее дошкольное учреждение — 2015», «Современный детский сад — 2015», «Лучшее — детям», «100 лучших ДОУ России». «Лидер экономики — 2015», «Новаторство и образование» и др.

С целью повышения социального статуса воспитателей и престижа педагогической деятельности Управление дошкольного образования в течение 12 лет проводит городской конкурс профессионального мастерства «Воспитатель года». В конкурсе за этот период приняли участие 152 педагога, 3 педагога — победители муниципального этапа конкурса — участвовали во всероссийском этапе и признаны лауреатами и дипломантами. Многолетняя традиция — участие педагогов в конкурсе на премию Главы администрации «За вклад в развитие образования г. Сыктывкара». Свыше 180 педагогов стали лауреатами.

Созданная в Управлении система работы с персоналом находит признание у детских садов. Накопленный опыт работы неоднократно представлялся на республиканских конкурсах. В 2007 г. за участие в номинации «Управление карьерой и повышением квалификации персонала» республиканского конкурса «Лучшая организация работы с персоналом» Управление награждено дипломом. В 2012 г. Управление

принимало участие в республиканском конкурсе «Лучшая кадровая работа в органах местного самоуправления в Республике Коми» в номинации «Формирование кадрового состава». За лучшую работу в данной номинации оно признано дипломантом.

В 2013 г. Управление участвовало во Всероссийском конкурсе «100 лучших товаров России» по заявленной проблеме «Оказание услуг по доступному и качественному дошкольному образованию на территории города Сыктывкара». По результатам деятельность Управления оценена знаком качества с получением диплома. Делясь богатым опытом по обеспечению доступности и качества муниципальных услуг, Управление дошкольного образования с 2011 по 2013 г. являлось федеральной стажировочной площадкой по реализации мероприятий по модернизации дошкольного образования.

В чем Вы видите свою миссию на столь беспокойной и ответственной должности начальника Управления? Удается ли реализовывать задуманное?

Я никогда не чувствую себя на рабочем месте спокойно, потому что самоуспокоение — это путь в никуда. Каждый новый день ставит перед Управлением новые задачи, и мы здесь для того, чтобы помочь семье и детям получить доступное дошкольное образование. Интерес к дошкольному об-

разованию с каждым годом рас-тет, желание направить ребенка в детский сад уже с 1 года с целью его развития, получения навыков социализации требует постоянно-го поиска путей решения: объединения усилий власти, обществен-ных организаций, депутатского корпуса.

Совместными усилиями нам удаётся многое: переоборудова-ние помещений, открытие групп кратковременного пребывания, леготеки, групп для детей ранне-го возраста «Мамина школа», воз-врат зданий и их ремонт, строи-тельство новых детских садов, привлечение негосударственного сектора, создание консультационных центров и др. С целью развития системы в условиях по-стоянного дефицита средств при-ходится думать над оптимизацией расходов не в ущерб детям. Одно из направлений — объединение ДОО: малокомплектные детские сады на 5—6 групп мы присоеди-няем к детским садам, рассчитан-ным на 12—15 групп и создаем новую дошкольную образова-тельную организацию, располо-женную в двух и более корпусах.

Каковы приоритетные нап-равления в дошкольном образ-вании города в настоящее вре-мя?

Приоритетами в социальной политике являются расширение доступности в получении качес-твенного дошкольного образо-вания, а также внедрение совре-

менной системы непрерывного образования; повышение квали-фикации руководителей и педа-гогов для успешной реализации ФГОС ДО; обеспечение психо-лого-педагогического сопрово-ждения каждого ребенка; взаимо-действие Управления и ДОО по вопросам открытости муници-пальной системы дошкольного об-разования через государственную информационную систему «Элек-тронное образование»; развитие организационно-правовых меха-низмов управления дошкольным образованием и усиление обще-ственной поддержки его систе-мы; организация работы с детьми с особыми образовательными потребностями, деятельность по созданию условий для развития инклюзивного образования. Одно из актуальных направлений — социокультурное и духовно-нравственное воспитание детей дошкольного возраста.

Какие основные показатели качества реализации образова-тельных программ приняты в Сыктывкаре?

В 2011 г. утвержден порядок оценки качества дошкольно-го образования на территории МО ГО «Сыктывкар». Рассмат-риваются такие показатели, как основная образовательная про-грамма дошкольного образова-ния, материально-техническое, кадровое обеспечение образо-вательного процесса по шести критериям, медико-социальное,

информационное обеспечение и оценка реализации муниципальной услуги в ДОО по трем критериям.

В Сыктывкаре проводился рейтинг финансового менеджмента среди детских садов. Каковы цели и критерии оценки? Смогли ли автономные учреждения показать хорошие результаты в рейтинге?

Порядок организации проведения мониторинга и оценки качества финансового менеджмента МАДОУ был разработан в целях повышения эффективности бюджетных расходов, качества управления финансами учреждений, а также оценки эффективности работы муниципальных организаций. Начиная с 2012 г. проводится ежеквартальный мониторинг качества финансового менеджмента. Он включает в себя анализ и оценку совокупности процессов и процедур, обеспечивающих результируемость использования средств и охватывающих все элементы финансового процесса: составление плана финансово-хозяйственной деятельности, исполнение бюджета учреждения, учет и отчетность, внутренний контроль, наличие и исполнение предписаний надзорных органов. Оценка качества финансового менеджмента проводится для определения его текущего уровня и областей финансового менеджмента учреждений, требующих совершенствования.

Используются следующие критерии:

- выполнение показателей муниципального задания;
- отклонение от плана формирования доходов от приносящей доход деятельности;
- эффективность управления кредиторской и дебиторской задолженностью по расчетам с поставщиками и подрядчиками;
- наличие у организации согласованной с Учредителем программы повышения эффективности бюджетных расходов;
- учет и отчетность;
- объем финансовых нарушений, выявленных в ходе проведения контрольных мероприятий уполномоченными органами в сфере финансового контроля;
- объем недостач и хищений денежных средств и материальных ценностей;
- наличие (отсутствие) судебных решений, предписаний, представлений контрольно-надзорных органов.

Итоговые рейтинги качества финансового менеджмента нескольких лет подряд показывают, что верхние строки стабильнодерживают автономные учреждения. Результаты финансового менеджмента — один из критериев оценки эффективности деятельности руководителей ДОО.

Сколько детских садов в Сыктывкаре? Есть ли в них очереди?

Получается ли реализовывать их доступность не только для детей от трех до семи лет, но и для детей младенческого и раннего возраста?

В Сыктывкаре функционируют 72 МДОУ. По состоянию на 1 января 2016 г. в автоматизированной системе учета очередности детей зарегистрировано 7112 нуждающихся в услугах дошкольного образования, из них в возрасте от 1 до 3 лет 3881 ребенок. Дошкольников в возрасте от 3 до 7 лет в очереди не зарегистрировано.

Доступность дошкольного образования — одна из приоритетных задач администрации нашего города. Начиная с 2010 г. ею проведены мероприятия, направленные на обеспечение доступности и качества дошкольных образовательных услуг.

Только в течение 2014 г. создано 1165 мест. Построено три новых детских сада, спально-игровой корпус, переоборудованы помещения в действующих ДОО (18 групп). В 2015 г. введено дополнительно 510 мест за счет реконструкции здания для детского сада, строительства спально-игровых корпусов и переданных помещений воинской части в жилом доме. Таким образом, за два последних года введено 1675 мест.

Всего за период реализации программы по модернизации дошкольного образования было создано 3950 мест: за счет строительства 8, возврата 9 ДОО,

переоборудования 53 помещений, реконструкции помещений на первых этажах жилого дома, негосударственного сектора.

Если дефицит мест в 2011 г. составлял 3300, то в 2015 г. — 327. Охват услугами дошкольного образования детей 1,5—7 лет составил 94,3%.

Проблема устройства дошкольников 3—7 лет была решена еще в 2013 г.

В 2016 г. на базе 17 ДОО будут открыты консультационные центры для получения методической, психолого-педагогической, диагностической помощи для родителей (законных представителей) несовершеннолетних, обеспечения получения дошкольного образования в форме семейного.

В настоящее время актуальны вопросы равного доступа к образовательным услугам. Что Вы делаете для помощи детям-инвалидам, детям с ОВЗ? Сохраняются ли в полном объеме логопедические и другие службы?

В соответствии со спецификой недостатков в физическом и психическом развитии у детей с ОВЗ, для осуществления дошкольного образования и квалифицированной коррекции нарушений у данной категории воспитанников организована деятельность 50 групп компенсирующей направленности разного вида: с тяжелыми нарушениями речи, нарушениями зрения (амблиопией и косоглазием), нарушениями опорно-дви-

гательного аппарата, задержкой психического развития.

В 2014 г. впервые на базе МАДОУ д/с № 8 компенсирующего вида были открыты две группы для детей со сложным дефектом (сочетанием двух и более недостатков в физическом и психическом развитии). На базе д/с № 53 общеразвивающего вида функционируют группы, которые посещают дети с синдромом Дауна (инклюзивное образование). С опытом работы по данному направлению делятся руководители на страницах данного журнала.

В решении вопросов доступности и вариативности государство возлагает большие надежды на негосударственный сектор. Помогаете ли Вы детским садам? Могут ли они создать конкуренцию государственным, и есть ли спрос на такие услуги? Цена устраивает родителей?

Администрация г. Сыктывкара проводит работу по созданию условий для индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, оказывающих услуги детям дошкольного возраста, финансовую поддержку, выделяет помещения, находящиеся в муниципальной собственности, осуществляет методическое сопровождение и консультации.

Основная услуга, которую оказывают индивидуальные предприниматели, — присмотр и уход за детьми.

В рамках долгосрочной целевой программы «Развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства МО ГО “Сыктывкар” (2010—2013 годы)» по мероприятию «Субсидирование части затрат при создании и функционировании малокомплектных частных детских садов, а также дошкольных групп, открытых юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями» с 2010 г. индивидуальным предпринимателям, юридическим лицам даются субсидии на создание условий для оказания услуг в сфере дошкольного образования. С 2013 г. выделяются средства на возмещение затрат при функционировании малокомплектных частных детских садов, а также дошкольных групп, открытых индивидуальными предпринимателями.

С 2014 г. поддержка оказывается в рамках муниципальной программы МО ГО «Сыктывкар» «Развитие экономики», утвержденной Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 25.12.2013 № 12/4971 (вместе с «Порядком предоставления субсидий юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги в сфере дошкольного образования на территории МО ГО “Сыктывкар”»).

Софинансирование расходов в 2012—2014 гг. осуществлялось за счет республиканского и местного бюджетов, предусмотренных долгосрочной республиканской



целевой программой «Развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства в Республике Коми (2012—2014 годы)», что позволило увеличить размер финансовой поддержки в 2 раза.

Финансирование деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по присмотру и уходу за детьми дошкольного возраста осуществляется с учетом возможностей бюджета и количеством потребителей услуг.

По состоянию на 1 января 2015 г., на территории МО ГО «Сыктывкар» услуги для детей дошкольного возраста оказывают 3 юридических лица, 8 индивидуальных предпринимателей. Всего создано 299 мест.

Администрация МО ГО «Сыктывкар» в рамках поддержки малого бизнеса в области дошкольного образования в 2016 г. запланировала мероприятие по созданию условий для реализации образовательных программ в негосударственном секторе. В настоящее время один индивидуальный предприниматель имеет лицензию на образовательную деятельность.

Какое участие принимают родители в жизни дошкольных организаций? Есть ли заинтересованность родителей в сотрудничестве?

Семья — это единственный и незаменимый институт, в котором формируется уважительное отношение к близким, усваива-

ются основные навыки жизни в социуме. Наша задача состоит в том, чтобы сделать родителей союзниками. В этом помогает городской совет родителей. Совместно с ним реализуются различные проекты, такие как: «Клуб выходного дня», «Ответственное родительство», «Воскресная мозаика» и др. Практикуется проведение городских родительских собраний с участием представителей общественности города, депутатов, власти по актуальным вопросам воспитания детей в семье. Для родителей, имеющих детей с особенностями в развитии, проводятся круглые столы на базе ДОО с участием ведущих преподавателей и ученых вузов России. Действует постоянный практико-ориентированный семинар для родителей «Семейное воспитание детей с ограниченными возможностями здоровья. Калейдоскоп проблем — есть ли решения». Участие родителей в жизни детского сада растет с каждым годом.

Идут ли в детские сады молодые специалисты? Есть ли программы поддержки профессионального и карьерного роста педагогов ДОО?

В системе дошкольного образования г. Сыктывкара работают 4557 человек. Из них педагогических работников 1905 чел. Имеют высшее образование 48% педагогов, высшую квалификационную категорию — 289 чел. (15%), первую — 734 (38%).

Отметим, что в г. Сыктывкаре насчитывается всего 8 вакансий по педагогическим специальностям, потому что приток в отрасль молодых специалистов за последние три года составил 180 чел. Между Управлением дошкольного образования и Сыктывкарским государственным университетом заключен договор на целевое обучение в части подготовки педагогических кадров. В отрасли продолжается работа по реализации правительственной Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях (Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р). Все педагоги переведены на эффективный контракт.

В дошкольном образовании работают в основном женщины. Их волнует не только работа: семья, образование и лечение детей — проблемы, которые никогда не покидают их мысли. Что делается для облегчения женского труда, есть ли культурные и социальные программы для педагогов (не только профсоюзные). Насколько они доступны для простых тружениц?

К сожалению, социальных программ нет, но в Республике Коми принята Концепция кадровой политики. Администрация города разработала комплекс мер, направленных на повышение статуса работников отрасли дошкольного образования. На-

зову некоторые мероприятия, например, организация персональных выставок работников ДОО, на которых представлены творческие работы, отражающие интересы и увлечения педагогов. В конкурсах профессионального мастерства наши сотрудницы имеют возможность показать костюмы, макияж, прически, которые смоделировали сами. Все это, безусловно, влияет на их имидж. Стало хорошей традицией проводить встречи с разными категориями работников дошкольной отрасли, организованные в рамках фестиваля «Человек на своем месте»: «Магия вкуса», «Моя прекрасная няня», «Мой путь к успеху», «Лидер дошкольного образования» и др. К Дню дошкольного работника, празднику 8 Марта, Дню ветерана организуем общегородское чествование наших специалистов с приглашением известных артистов, поэтов, писателей, депутатов. В детских садах созданы все необходимые условия для облегчения трудоемких работ наших сотрудников. Серьезное внимание уделяем здоровью наших женщин: проводим спортивные летние и зимние мероприятия, выезд на базу отдыха, приглашаем в ДОО работников здравоохранения для проведения профилактических осмотров.

У нас еще много задумок и идей, которые хотелось бы воплотить в жизнь.

Беседовала Е.В. Боякова

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ДОО ЧЕРЕЗ ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ



Косарева С.П.,
директор;

Коваль Н.Н.,
педагог-психолог детского сада № 53, г. Сыктывкар



Аннотация. В статье представлен опыт работы МАДОУ «Детский сад № 53 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара по управлению в условиях присоединения дополнительного здания к существующему учреждению. Расставлены акценты на ключевых моментах: создание единого образовательного пространства, выстраивание эффективной кадровой политики, формирование корпоративной культуры, возникающие трудности и пути их преодоления.

Ключевые слова. Управление, бюджетные средства, материально-техническое обеспечение, кадровые ресурсы, качества образовательной услуги.

МЕНЕДЖМЕНТ



Одним из приоритетных направлений развития муниципальной системы дошкольного образования на территории МО ГО «Сыктывкар» является обеспечение общедоступного бесплатного дошкольного образования. В условиях серьезного дефицита мест принимаются меры по расширению сети ДОО путем строительства новых детских садов, возврата и реконструкции ранее переданных зданий, открытия групп в помещениях жилого фонда. Наряду с мерами по созданию новых мест важнейшим направлением работы в дошкольном образовании выступает сохранение и развитие существующих ДОО с целью повышения качества оказываемых услуг населению в сфере дошкольного образования. В связи с этим была разработана и в настоящее время реализуется «Программа повышения эффективности

бюджетных расходов Управления дошкольного образования АМО ГО “Сыктывкар” на период до 2017 года».

Мы остановимся на опыте работы нашего детского сада в рамках направлений муниципальной образовательной политики.

Ясли-сад № 53 был образован в конце 1975 г. 1 марта 1976 г. в большом и уютном доме зазвучали детские голоса. У детского сада богатая педагогическая история. С 1978 г. на его базе проводились и проводятся курсы повышения квалификации, конференции для педагогов, руководителей Республики Коми, а также зарубежных гостей (о чём свидетельствуют архивные записи). С 1 января 2011 г. ДОО изменила свой статус — стала автономной, что дало нам дополнительные возможности в решении финансово-экономических вопросов.

В 2012 г. в дошкольное образование г. Сыктывкара было возвращено одно из ранее перепрофилированных зданий. В связи с реализацией целей и задач «Программы повышения эффективности расходования бюджетных средств в условиях активного наращивания мощностей дошкольных учреждений за счет создания дополнительных площадей с целью увеличения количества детских мест» учредитель принял решение присоединить дополнительный корпус (здание)

к нашему детскому саду. После реконструкции новый корпус распахнул свои двери для юных сыктывкарцев 1 сентября 2013 г.

В двух корпусах стало функционировать 17 групп: 15 полного дня и 2 кратковременного пребывания. Выросло количество воспитанников с 298 до 450, в связи с этим расширился объем муниципального задания и соответственно увеличился размер субсидии на его выполнение. Вырос штат сотрудников с 67 штатных единиц до 99. Увеличились объемы работы пищеблока и прачечной, поскольку на вновь введенном корпусе данных объектов проектом реконструкции предусмотрено не было.

Перед нами стояли задачи организации работы двух корпусов; эффективное распределение, освоение выделенных бюджетных средств; использование имеющихся материально-технических и кадровых ресурсов для повышения качества предоставляемых образовательных услуг.

Были созданы условия для функционирования дополнительного корпуса детского сада. Для обеспечения горячим питанием двух корпусов проведена реконструкция пищеблока. С целью приготовления большого количества порций и в то же время с целью экономии электроэнергии куплено новейшее оборудование: пароконвектомат, машина кухонная универсальная, тестомесиль-



ная машина и др. Приобретены в лизинг грузовой фургон, специальные пищевые термосы для доставки горячего питания в дополнительный корпус. Закуплено оборудование для прачечной: две производственные стиральные машины, машина для сушки белья, гладильный аппарат. Набран штат сотрудников, введены дополнительные штатные единицы: заместитель директора по финансово-экономическим вопросам, заведующий хозяйством, второй педагог-психолог, педагог-организатор.

С целью сопровождения процесса адаптации воспитанников и сотрудников к детскому саду, организации работы сотрудников, работы по формированию вновь созданного коллектива (установление правил, традиций), его сплочения, объединения коллективов двух корпусов, формирования общей корпоративной культуры, а также для изучения уровня профессиональных навыков, умений, стиля взаимоотношений педагога с детьми с целью формирования базы данных по педагогическому персоналу было принято управленческое решение о переводе педагога-психолога с высшей квалификационной категорией в дополнительный корпус на год.

Мы проанализировали внешние и внутренние причины необходимых изменений в условиях оптимизации сети детских са-

дов, используя матрицы PEST- и SWOT-анализа. Подробно остановимся на возможностях (рыночных), которые в данных условиях появляются у ДОО:

- эффективное использование материально-технической базы корпусов;
- дополнительные финансовые возможности (денежные потоки направляются на ремонтные работы зданий по очереди; приобретение дорогостоящего оборудования, которое можно использовать на двух корпусах и др.);
- в летний период, в условиях ремонтных работ, аварийных и чрезвычайных ситуаций — возможность перевода детей из корпуса в корпус;
- взаимозаменяемость персонала в период летних отпусков, карантинов и форс-мажорных обстоятельств;
- формирование единой нормативной базы, подготовка отчетов, документов (программа развития, основная образовательная программа дошкольного образования, годовое и ежемесячное планирование работы, разработка положений, методической документации), прохождение проверок, процедур лицензирования и аттестации кадров на два корпуса дает возможность экономить время, не отвлекаться от образовательного процесса;

- возможность иметь дополнительных узких специалистов, которые бы обслуживали два корпуса;
- возможность расширения перечня платных дополнительных услуг;
- финансовая поддержка сотрудников, оказывающих дополнительные услуги;
- наличие автомашины дает возможность организации дополнительных услуг, в том числе платных, предусмотренных Уставом;
- при вхождении в стабильное функционирование в перспективе сокращение расходов на административно-хозяйственную деятельность, численности штатных единиц.

С учетом изменений, происходящих в дошкольном образовании, присоединения дополнительного корпуса мы разработали Программу развития учреждения на 2014—2017 гг. Цель Программы — достижение современного уровня качества дошкольного образования, соответствующего требованиям ФГОС ДО. Один из разделов Программы посвящен обновлению системы управления в условиях работы двух корпусов с учетом модернизации дошкольного образования.

В настоящее время управление детским садом осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской

Федерации», иными законодательными актами РФ, Уставом ДОО.

Система управления строилась с применением линейно-функциональной структуры с элементами матричной. В связи с изменениями, происходящими в муниципальном дошкольном образовании, присоединением дополнительного корпуса и введением новых штатных единиц в структуру управления внесены изменения: нашли свое выражение новые задачи в соответствии с ФГОС ДО, формы самоуправления и административный совет при директоре.

Управление детским садом строится на принципах единонаучия и самоуправления, обеспечивающих государственно-общественный характер управления. Формы самоуправления представлены общим собранием трудового коллектива, общим родительским собранием, советами (наблюдательным, педагогическим, административным, попечительским). Порядок выборов органов самоуправления и их компетенция определяются Уставом и локальными актами.

Изменения коснулись и матрицы распределения управленческого функционала (см. таблицу).

Анализ матрицы позволяет увидеть, что часть функционала по управлению деятельностью ДОО, которая входила в круг полномочий директора, делеги-



Таблица

Матрица распределения функций управления

Функции управления	Комплексы задач	Инвесторы							
		Национальные критерии	Государственные критерии	Социальные критерии	Национальные социальные критерии	Зам. Инвестора по АХУ	Зам. Инвестора по ФДП	Зам. Инвестора по АХУ	Зам. Инвестора по ФДП
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Управление стратегией	Стратегический план Иновационная деятельность	Ц, П, К Ц, М	Р Р		О, М, а П, О, М, К, а				
Управление персоналом	Подбор кадров Расстановка кадров Адаптация персонала Обучение персонала	Ц, П, О, Р Ц, П, Р, М Ц, К			М, К, а О, К, а П, О, К, а О, Р, К, а	К, М, а О, К, а П, О, К, а О, Р, К, а			

Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Мотивация и потребности	Ц, Р, М, К, а				П, О				
Методы управления	Ц, П, Р, М				О, К, а	О, К, а			
Повышение квалификации	Ц, М				О, М, К, а	О, К, а			
Награждение	Ц, П, М			P	П, О, Р, К, а	П, О, Р, К, а			
Управление социальным развитием	Коллективный договор Социальные гарантии и блага	Ц, П, М, К, а Ц, П, О, Р, К, а		P	О, М	О, М			
Управление финансами	План финансово-хозяйственной деятельности	Ц, М		P			П, О, К, а	П, О, К, а	
	Анализ финансово-хозяйственной деятельности	Ц, М	P					П, О, К, а	



Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Управление ремонтно-строительными работами	Монтаж оборудования и мебели	Ц, М						П, О, Р, К, а	
	Технический надзор	Ц, Р, М						П, О, К, а	
	Косметический ремонт и ремонтные работы	Ц, М, Р						П, О, Р, К, а	
Управление воспитательно-образовательным процессом	Лицензирование	Ц, М		Р				П, О, М, К, а	
	Разработка планов	Ц, Р, М						П, О, М, К, а	
	Методические разработки	М						П, П, О, Р, К, а	
	Комплектование контингента воспитанников	Ц, П, Р, М					О, К, а	О, К, а	
Управление учебно-воспитательным процессом	Расписание организованной деятельности	Ц, Р, М					О, К, а		
	Дополнительные занятия	Ц, М						П, П, О, Р, М, К, а	

Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Методы обучения и воспитания	Ц, М		Р			П, О, Р, М, К, а			
Педагогические со- веты и методические объединения	Ц, М					П, О, Р, К, а			
Педагогическая диа- гностика	Ц, М		Р		П, О, К, а				
Управление коммерческой деятельно- стью	Оказание платных услуг	Р, Ц, М			П, Р, О, К, а		П, О, К, а		
Управление качеством образователь- ного процесса	Реализация ФГОС ДО Критерии аттестации педагогов	Ц, М	Р	М	П, О, М, К, а				
Оперативный контроль качества	Ц, П, М, К, а		Р		П, О, К, а				
Дополнительное об- разование	Ц, М, а				П, О, Р, К, а				



Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Управление трудом и заработной платой	Система оплаты труда	Ц, П, Р, М							П, О, К, а
	Организация труда	Ц, М							П, О, К, а
Управление охраной труда	Комиссия по охране труда (ОТ)	Ц, М						О, К, а	
	Нормативы ОТ	Ц, М						П, О, Р, К, а	
	Входной инструктаж	Ц, М					О	П, О, Р, К, а	
	Инструктаж на рабочем месте	Ц, М				О		П, О, Р, К, а	
	Инструкции по ОТ	Ц, М						О, Р, К, а	
	Критерии и показатели ОТ	Ц, М, а						О, Р, К, а	
Управление материально-техническим снабжением	Нормативы затрат ресурсов	Ц, П							П, О, К, а
	Потребности в ресурсах	Ц, М					П, О		П, О, К, а

Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Заявки на ресурсы	Ц, М				П, О	П, О		П, О, К, а	
Поставки ресурсов	Ц, М	P				П, О, Р, К, а			
Движение ресурсов	Ц, М					П, О, Р, К, а			
Управление маркетингом образования	Рынок образовательных услуг	Ц, П, а				O, K			
	Реклама и связи с общественностью	Ц, М				П, О, Р, К, а			
Управление информацией и компьютеризацией	Техническое и программное обеспечение	Ц, М	P				П, О, К, а	П, О, К, а	
	Справочно-библиографический каталог	Ц, М				П, О, Р, К, а			
	Телекоммуникации и Интернет	Ц, П, М				O, P, K, a		П, О, К, а	
Управление методическим процессом	Современные образовательно-воспитательные технологии	M		P		Ц, П, О, К, а			
	Мультимедийные технологии обучения	M		P		Ц, П, О, К, а			



Окончание табл.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Управление методическим процессом	Система открытого образования	М		Р			Ц, П, О, К, а		
	Национальные и государственные программы образования	М		Р			Ц, П, О, К, а		
	Учебно-методические комплексы	М		Р			Ц, П, О, К, а		
Управление дошкольной подготовкой	Подготовка детей к школе	Ц, М		Р			Ц, П, О, К, а		
	Организация совместной работы со школой	Ц, М					П, О, К, а		
	Заявка на аттестацию	Ц, Р, М					П, О, К, а		
Управление аттестацией и аккредитацией учреждений	Самоаттестация ДОО	Ц, Р, М					П, О, К, а	П, К, а	

Условные сокращения: Ц — целеполагание, П — прогнозирование, планирование, О — организация, координация, Р — принятие решений, М — мотивация, С — стимулирование, К — контроль, У — учет, А — анализ.

рована наблюдательному совету (в соответствии с законодательством РФ), педагогическому совету, заместителям директора, руководителям подразделений. Советы и руководители подразделений выполняют обязанности только в пределах собственного круга компетенции, действуют на основании положений и должностных инструкций.

Такое делегирование управлеченческих функций стало возможным благодаря созданию компетентного административного совета, состоящего из заместителя директора по финансово-экономическим вопросам, заместителя директора по административно-хозяйственной части, старших воспитателей, педагога-психолога, педагога-организатора, шеф-повара.

Одним из ключевых вопросов, решением которого занимаются директор вместе с административным советом, — кадровая политика ДОО.

Один из корпусов предназначен для детей раннего и младшего возраста, а другой для детей старшего возраста — это дает дополнительную управлеченческую возможность для формирования и развития кадрового состава. Мы предусматриваем ротацию кадров из одного корпуса в другой в связи с производственной необходимостью и профессиональным продвижением. Анализ кадрового потенциала выявил, что некоторые педагоги наиболее

эффективны в работе с детьми определенного возраста (раннего, младшего, старшего). Расстановка кадров осуществляется таким образом, что в каждом корпусе свои педагоги, закрепленные за конкретными возрастными группами. Такая кадровая расстановка позволяет дифференцировать методическую работу, использовать сильные стороны каждого педагога и направить их на повышение качества образовательной услуги, а также использовать перевод педагога со своими воспитанниками из корпуса для детей раннего и младшего дошкольного возраста в корпус для детей среднего и старшего дошкольного возраста в качестве дополнительной мотивации к профессиональному росту.

На первоначальном этапе организации перехода детей из корпуса в корпус и смене воспитателей мы столкнулись с родительским сопротивлением. На наш взгляд, это вызвано изменением действующего стереотипа, когда один воспитатель ведет детей от группы раннего возраста до выпуска в школу. Нам необходимо было изменить этот стереотип и практическим путем убедить родителей (законных представителей) в эффективности такой расстановки кадров. Учитывая возникшие сложности при организации перехода детей из одного корпуса в другой, мы создали психолого-педагогические условия для благоприятной адаптации детей



и родителей (законных представителей) в другом корпусе. Дети переходят в другое здание к новым воспитателям. Выбор группы и воспитателей осуществляется на основе диагностики стиля взаимоотношений педагога с детьми, дети направляются к схожим по стилю воспитателям. Подготовительные мероприятия по переводу детей начинаются заблаговременно, с апреля: знакомство воспитателей первого корпуса с детьми второго в непосредственно образовательной деятельности, праздниках и развлечениях, участие в родительских собраниях. Даные мероприятия позволяют не только познакомиться, но и произвести обмен опытом работы. В результате целенаправленной и планомерной разъяснительной работы удалось процесс адаптации детей сделать благоприятным.

В ДОО целенаправленно и последовательно проводится работа по формированию корпоративной культуры у сотрудников двух корпусов, которую осуществляет административный совет.

Корпоративная культура включает в себя ряд компонентов:

- сотрудники двух корпусов придумали девиз: «Мы отличаемся отношением!»;
- разработана символика ДОО: логотип, шейные платочки, бейджи, стиль одежды в повседневной работе и во время проведения мероприятий;
- в коллективе выработаны ценностные установки (понятия о допустимом и недопустимом), сквозь призму которых оцениваются все действия сотрудников, модели поведения (варианты реагирования) в различных ситуациях (как обыденных, так и нестандартных); нормы делового общения между членами коллектива и с родителями, а также с другими ДОО, представителями управлений, власти, СМИ, широкой общественностью;
- сложились традиции и обычаи: поздравление сотрудников с днем рождения; совместное проведение календарных праздников; совместные выезды на природу; лыжные пробежки по выходным; с целью повышения воспитательного потенциала ДОО проводится конкурс «5 жемчужин» («Лучший педагог», «Лучшая семья», «Лучшая группа», «Лучший младший воспитатель», «Лучший детский коллектив»);
- для сотрудников специалистами ДОО и специалистами, приглашенными извне, проводятся различные мероприятия (лекционно-практические занятия, семинары-практикумы, тренинги по психолого-педагогической тематике);
- сотрудники нашего коллектива участвуют в различных городских, муниципальных,

региональных, федеральных мероприятий.

Корпоративная культура помогла прийти к сплоченности коллектива, формированию командного духа, снижению конфликтности и повышению комфорта для всех сотрудников.

В заключение хотелось бы отметить, что в результате изменений, происходящих в дошкольном образовании, у нашего детского сада появились новые финансовые, кадровые, материально-технические возможности. Удалось достичь стабильной работы организации, избавиться от текучести кадров, сформировать положительный имидж ДОО как среди родителей, так и среди

профессионального сообщества, а самое главное повысить качество предоставляемой услуги дошкольного образования с учетом его модернизации.

Литература

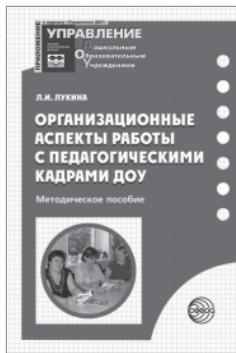
Езопова С.А. Менеджмент в дошкольном образовании. М., 2003.

Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».

Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: Управление по результатам. М., 2007.

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Издательство «ТЦ СФЕРА» представляет



ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ ДОУ

Методическое пособие

Автор — Лукина Л.И.

В пособии рассматриваются организационные аспекты работы с педагогическими кадрами в дошкольном образовательном учреждении. Подробно представлены основные направления работы с педагогами по улучшению качества образовательного процесса, циклограммы организационно-педагогической и методической деятельности, таблицы. Даны образцы документов.

С продукцией издательства «ТЦ СФЕРА»
можно ознакомиться и приобрести:

- на сайтах www.tc-sfera.ru, www.apcards.ru; www.sfera-podpisca.ru
- в издательстве по адресу: Москва, ул. Сельскохозяйственная, д. 18, корп. 3, тел.: (495) 656-72-05, 656-75-05.



ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ будущих педагогов ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ

Бибикова Н.А.,

*преподаватель Сыктывкарского гуманитарно-педагогического колледжа имени И.А. Куратова, заведующий практикой,
г. Сыктывкар*

Аннотация. В статье представлена модель управления формированием общих и профессиональных компетенций через организацию учебной и производственной практики. Переход на федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования третьего поколения потребовал изменения всего процесса построения обучения. Обобщается практический опыт введения стандартов в рамках одного колледжа, выявляются основные проблемы модульно-компетентностного обучения, и определяется роль работодателей в образовательном процессе.

Ключевые слова. Управление практикой, учебная практика, производственная практика, модель выпускника, общие и профессиональные компетенции, работодатель, профессиональный модуль.

Выпускник образовательного учреждения среднего профессионального образования должен в совершенстве владеть своей профессией, быть мобильным, уметь быстро и адекватно реагировать на меняющиеся условия, обеспечивать максимально эффективный результат. Переход на федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования третьего поколения (ФГОС СПО) требует конструктивного рефор-

мирования всего учебного процесса и в том числе организации практики.

Качество подготовки современного специалиста оценивается через компетентность, самостоятельность, способность к профессиональному росту. В Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» подчеркивается: развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные,

предприимчивые люди, способные самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, быть мобильными, динамичными, конструктивными специалистами, обладать развитым чувством ответственности за судьбу страны [9]. Такое понимание конечных целей образования нашло отражение во ФГОС СПО третьего поколения в понятии «компетенции», на основе которых формируется профессиональная компетентность будущего специалиста [8].

Изучение компетентности в нашей стране началось в 90-х гг. XX в. Ее сущность и содержание рассматриваются разными отраслями научного знания. Несмотря на достаточно широкую представленность понятия «компетентность / компетенции» в научной литературе до сих пор нет однозначности в его определении. Компетентность установлена как интегративное личностно-профессиональное качество человека, завершившего определенную ступень образования [1, с. 5]. Она выражается в готовности и способности на его основе к успешной, продуктивной и эффективной деятельности с учетом ее социальной значимости и социальных рисков (которые могут возникнуть в результате этой деятельности) и обеспечивающей с помощью соответствующих компетенций возможность эффективного вза-

имодействия с окружающим миром [4, с. 323]. По мнению Э.Ф. Зеера, А.М. Павловой, Э.Э. Сыманюк, компетентность предполагает не столько наличие у специалиста значительного объема знаний и опыта, сколько умение актуализировать накопленные знания и умения в нужный момент, продуктивно использовать их в процессе реализации своих профессиональных функций [3, с. 42].

Компетенции во ФГОС СПО подразделяются на общие и профессиональные. В группу общих компетенций определены такие, которыми должен обладать каждый член общества. Они одинаковые для всех специальностей стандартов третьего поколения. Группы профессиональных компетенций соответствуют основным видам профессиональной деятельности, и овладение ими является основным критерием качества образования:

- организация мероприятий, направленных на укрепление здоровья ребенка и его физическое развитие;
- различных видов деятельности и общения детей;
- занятий по основным общеобразовательным программам дошкольного образования;
- взаимодействие с родителями и сотрудниками образовательного учреждения;
- методическое обеспечение образовательного процесса.



Подготовка профессионально компетентных воспитателей идет на протяжении всего учебного процесса в колледже и в ходе учебных и производственных практик. Здесь соединяются теоретическое и практическое обучение, а результаты могут служить показателем готовности студентов к профессиональной деятельности. Учебная и производственная практики выступают в качестве необходимых условий целостного развития профессиональной компетенции будущих воспитателей как интегральная совокупность способностей, обеспечивающих действенную и качественную реализацию их социально-личностного, психолого-педагогического и специально-предметного потенциала [10, с. 25]. Конечная цель всех видов практики — формирование у студентов общих и профессиональных компетенций, проверка их готовности к самостоятельной трудовой деятельности [5].

Переход на ФГОС СПО в ГПОУ «Сыктывкарский гуманитарно-педагогический колледж имени И.А. Куратова» начался с 2010/11 уч. г. по специальности 050144 Дошкольное образование. В 2014 г., в связи с выходом новой редакции ФГОС СПО и изменением кода специальности 44.02.01 Дошкольное образование, пришлось обновить пакет документов. Первоначально

коллектив колледжа не был готов к освоению Стандарта, не было понимания разницы между стандартами второго и третьего поколения. Осознание модульно-компетентностного подхода пришло постепенно и потребовало глубокого осмысления, перестройки всей системы обучения, в том числе организации практики.

Внедрение образовательных стандартов нового поколения, решение возникших проблем в учебном и учебно-производственном процессе потребовало поэтапной работы всего отделения и колледжа в целом. В течение года руководство колледжа во главе с Центром менеджмента качества проводило совещания, семинары с руководителями отделений, председателями предметно-цикловых комиссий, преподавателями, руководителями практик с целью ознакомления с новыми подходами в обучении. Были определены рабочие группы по составлению основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) по каждой специальности. Общее руководство рабочими группами осуществлял Центр менеджмента качества колледжа. В настоящее время на дошкольном отделении выполнено следующее:

- разработана компетентностная модель выпускника ГПОУ «СГПК» по специальности Дошкольное образование;

- проработаны структура основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) для студентов третьего и четвертого курсов и программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) для студентов первого и второго курсов по специальности, а также рабочие учебные планы, регламентирующие порядок реализации программ. Учебные часы на общепрофессиональные дисциплины и дисциплины вариативной части руководство отделения распределяло самостоятельно, в соответствии с федеральным базисным учебным планом и с учетом рекомендаций Федерального института развития образования (ФИРО) по реализации ФГОС СПО в пределах программы подготовки специалистов среднего звена, а также с учетом потребностей регионального рынка труда;
- разработано содержание профессиональных модулей;
- определены виды работ на практике по каждому модулю в соответствии в ФГОС СПО, продолжительность и время проведения учебной и производственной практики по междисциплинарным курсам и модулям;
- приведены в соответствие с требованиями ФГОС и новыми квалификационными ха-

рактеристиками должностные инструкции руководителей практики колледжа и работодателей по каждому модулю. Анализ работы дошкольного отделения, и в частности организации практики по реализации новых ФГОС СПО, позволил выявить ряд проблем и поставить задачи на перспективу. Мы условно сгруппировали в три блока все проблемы, напрямую связанные с внедрением ФГОС СПО.

1. Проблемы в области профессиональных компетенций педагогического коллектива к освоению ФГОС СПО. Переход на новые стандарты встретил сопротивление со стороны руководителей практики, преподавателей междисциплинарных курсов, дошкольных образовательных организаций. Причин этому много: сложившиеся педагогические стереотипы, нежелание перестраивать систему своей работы, переходить на реализацию нового содержания ФГОС ДО и ФГОС СПО.

Количество часов, отведенное на учебную и производственную практику, увеличилось по сравнению со стандартом второго поколения с 18 до 27 недель. Это дает возможность больше времени уделить формированию практического опыта, ввести новые виды работ, но при этом увеличивает ответственность руководителей практики за результат. Смени-



лось содержание видов практик. В стандартах второго поколения выделялась производственная (профессиональная) практика, а во ФГОС СПО — учебная и производственная. В государственных образовательных стандартах учебная практика являлась ознакомительной и предполагала посещение баз практики с целью наблюдения работы образовательной организации. В стандартах третьего поколения определена новая сущность данного вида практики: студенты в смоделированной ситуации отрабатывают отдельные действия и приемы работы, приобретают первоначальный практический опыт [5].

2. Проблемы в области нормативного правового и методического обеспечения учебно-производственного процесса. Не все дидактические единицы ФГОС СПО соответствуют образовательным областям дошкольного образования. Выход ФГТ, а затем и ФГОС ДО в 2013 г., привел к противоречию между содержанием дидактических единиц ФГОС СПО и ФГОС ДО. С одной стороны, мы должны реализовать ФГОС СПО в полной мере, но с другой — мы обязаны выпускать специалистов, знающих ФГОС ДО и умеющих работать по нему.

3. Проблемы в области управления введением ФГОС в колледже. Они связаны с пересмотром позиций как студента, так и пре-

подавателя на всю систему обучения от мотивации до осуществления контроля. У некоторых студентов низкая мотивация на приобретение профессии, прохождение практики. В настоящее время изменился порядок приема в колледж. Это, с одной стороны, привело к повышению конкурса среди абитуриентов, с другой — мы прекрасно понимаем, что не все обучающиеся после 9 класса могут правильно определиться с выбором профессии. Учебная и производственная практики начинаются в колледже на втором курсе, тогда же происходит осмысление профессии воспитателя, что приводит к отсеву студентов.

Переход к стандартам нового поколения, компетентностному обучению влечет за собой не только переосмысление целей, поиск оптимальных способов формирования профессиональной компетентности специалистов, но, в первую очередь, определение четких результатов подготовки. Разработанная руководством отделения «Модель выпускника ГПОУ “СГПК имени И.А. Куратова” по специальности Дошкольное образование» получила одобрение в Управлении дошкольного образования г. Сыктывкара. Она представляет собой цель образования и определяет основные характеристики общих и профессиональных компетенций для выполнения

типовых задач в профессиональной деятельности по окончании учебного заведения. Модель выпускника подразумевает когнитивный, деятельностный, аксиологический, профессиональный, предметно-методический, практический, учебно-исследовательский и личностный компоненты, необходимые для осуществления профессиональной деятельности, и выступает образцом организации процесса обучения в целом и учебно-производственной деятельности в частности. Она стала основой для «Модели управления формированием общих и профессиональных компетенций через организацию учебной и производственной практики в условиях реализации ФГОС СПО по специальности Дошкольное образование» и дает возможность увидеть основные этапы овладения программой подготовки специалистов среднего звена от начала обучения до выпускной квалификационной работы.

Под обучением, основанным на компетенциях, понимается процесс, который строится на определении, освоении и демонстрации умений, знаний, типов поведения и отношений, необходимых для конкретной трудовой деятельности. Ключевой принцип данного типа обучения — ориентация на результаты, значимые для сферы труда. Обучение, основанное на компе-

тенциях, наиболее эффективно реализуется в форме модульных программ [2, с. 115]. Профессиональный модуль органично интегрирует прохождение практики с усвоением теоретического материала. Каждый профессиональный модуль, междисциплинарный курс (МДК) должен заканчиваться как учебной, так и производственной практикой. В ходе ее прохождения студент закрепляет знания психолого-педагогических дисциплин, приобретает практический опыт изучения личности детей, умение планировать и проводить различные виды деятельности.

Прохождение учебной и производственной практики в процессе усвоения модуля оправдано, так как вначале, на уроках, студенты получают теоретический фундамент, а во время учебной практики пробуют применить знания в смоделированной ситуации, и только потом имеют возможность применения, восполнения и углубления полученных знаний на производственной практике. Конечно же, актуализация знаний может проводиться как на практических, так и на семинарских занятиях во время уроков, но этого недостаточно для формирования компетенций. В конце обучения каждого модуля проводится квалификационный экзамен, во время которого студенты должны показать не просто теоретические знания, но и умение применять



эти знания на практике, т.е. профессиональную компетентность. Оценивание результатов освоения студентом программы может иметь разные формы: защита портфолио, проекта, кейс-технологии и др.

Наша модель включает последовательное освоение практического опыта студентами от модуля к модулю. Успешной организации практики способствует моделирование этого процесса как целостной системы структурных элементов, направленных на реализацию определенных задач и получение результата с помощью соответствующих форм, методов и средств. Организация практики в данной модели представляет собой процесс, требующий осуществления разнохарактерных и взаимообусловленных между собой работ в определенных нормативных рамках. Реализация модели приведет к развитию организации практики и решению следующих задач:

- определение требований к качеству подготовки специалистов и участию в квалификационных экзаменах;
- определение требований к качеству методической и отчетной документации;
- совершенствование организации учебной и производственной практики;
- формирование учебно-методического содержания практики;

- формирование контрольно-оценочной деятельности обучающихся;
- развитие социального партнерства с образовательными учреждениями города.

Для решения данных задач нам необходимо использовать больше инновационных, современных форм и методов организации практики, например, моделирование ситуаций, проектную деятельность, накопление и защиту портфолио работ, участие в профессиональных конкурсах (конспектов, творческих работ), защиту проекта, проведение тематических недель, мастер-классов для родителей и сотрудников.

ФГОС СПО требует новых отношений между образовательными организациями. Повышение роли работодателей в образовательном процессе привело к расширению форм работы, например:

- заключение договоров с ДОО, реализующими инновационные программные проекты;
- проведение экспертиз рабочих программ, методических материалов;
- составление контрольно-оценочных средств для квалификационного экзамена;
- участие на квалификационных экзаменах и защите выпускных квалификационных работ;
- участие в конкурсах, конференциях, деловых встречах.

Активное сотрудничество с ДОО, стажировочными площадками, Управлением дошкольного образования г. Сыктывкара сканывается на качестве образования. Студенты, включаясь в активный процесс, участвуя в совместных акциях распространения передового опыта, совместной исследовательской деятельности, быстрее приобретают педагогические умения, повышают уровень развития общих и профессиональных компетенций, понимания значимости выбранной профессии.

Включение работодателя в деятельность образовательного учреждения приводит к более эффективному трудоустройству выпускников по специальности, полученной в колледже. Одним из условий высокого уровня трудоустройства выпускников колледжа по специальности (78% в 2015 г.) является проведение ставших традиционными совместных мероприятий с ДОО, управлением дошкольного образования г. Сыктывкара: деловая встреча «Тебе, выпускник» с целью информирования о льготах и возможностях трудоустройства в Сыктывкаре и Республике Коми, а также Дня консультации для молодых специалистов с целью оказания методической помощи. Более того, работодатель активно включается в подготовку специалиста через формирование заказа на

выпускника, участвует в разработке контрольно-оценочных средств, корректировке рабочих программ по практике и др.

Мы считаем, что в Сыктывкарском гуманитарно-педагогическом колледже созданы условия для реализации ФГОС СПО. Эти условия выполняются наличием системы в управлении практикой, постепенным созданием банка нормативно-программных и учебно-методических документов. При этом растут требования к квалификации и качеству подготовки специалистов, студенты в процессе обучения овладевают общими и профессиональными компетенциями.

Хотелось бы озвучить основные задачи совершенствования управления практикой на ближайшее время:

- развитие внешних связей колледжа, расширение пространства социального партнерства и выстраивание новых форм взаимодействия с руководителями организаций и учреждений;
- инициирование обучения руководителей практики инновационным технологиям, проведения фестиваля открытых практик;
- организация и проведение круглого стола для работодателей с целью выработки совместных требований по проведению практики в условиях реализации ФГОС СПО.



Изучение теоретических и практических исследований управления и организации учебной и производственной практики в учреждениях среднего профессионального образования показало, что переход к ФГОС СПО изменил подход к образованию, структуре и содержанию практики, условию реализации и требованию к результату.

Введение ФГОС требует перехода на модульно-компетентностный, личностно ориентированный, системно-деятельностный подход, ориентируемый на результаты обучения, т.е. на требования рынка труда. Это означает не просто смену образовательного заказа, но и указывает на новое отношение к студенту, повышение требований к выпускнику СПО.

Растущие требования к качеству подготовки специалистов должны помочь студентам овладеть в процессе обучения общими и профессиональными компетенциями, всеми видами профессиональной деятельности, позволяющими быть успешными в профессии.

Литература

1. Вечедов Д.М. и др. Компетентный педагог как цель профессиональной подготовки студентов колледжа // Среднее профессиональное образование. 2012. № 12. С. 3—9.

2. Гордеева Н.В. Совершенствование системы управления учебно-вос-

питательным процессом в среднем специальном учебном учреждении: Моногр. Киров, 2005.

3. Зеер Э.Ф. и др. Модернизация профессионального образования: комплексный подход: Учеб. пособие. М., 2005.

4. Зимняя И.А. Педагогическая психология: Учеб. пособие. Ростов-н/Д., 1997.

5. Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования. Утверждено приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 № 291.

6. Реализация ФГОС: современные модели методического сопровождения педагогов. М., 2012.

7. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Утвержден приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155.

8. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 44.02.01 Дошкольное образование. Утвержден приказом Минобрнауки России от 27.10.2014 № 1351.

9. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

10. Фетисова С.И. Управление педагогической практикой как ситуацией становления социально-педагогической зрелости студента педагогического колледжа. Ростов-н/Д., 2007.

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

Скорик Н.Н.,

начальник отдела информационной, организационной и кадровой работы Управления дошкольного образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар», г. Сыктывкар

Аннотация. В статье раскрывается работа Управления дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» в части мотивации, создания положительного имиджа и престижа профессий специалистов отрасли дошкольного образования г. Сыктывкара. Представлены формы работы с разными категориями специалистов отрасли. Интересны партнерские взаимоотношения с социальными структурами, учреждениями культуры, профсоюзом, Ассоциацией попечительских советов и т.д. Автор делает акцент на нематериальную мотивацию сотрудников и показывает, какова была цель мероприятия и что при этом достигнуто. Статья интересна не столько кадровым службам, сколько для выстраивания в целом кадровой политики в отрасли для поднятия престижа работников дошкольного образования.

Ключевые слова. Кадры, формы работы, отрасль, категории работающих, воспитатель, конкурс, детский сад, имидж, престиж, родители.

Каждому работнику, не важно, руководитель он или повар, приятно, когда его труд ценят. Главное для руководителя — организовать деятельность подчиненных так, чтобы они работали на результат, чтобы им было не все равно, и в этом решающую роль может сыграть мотивация.

У каждого учреждения существуют свои традиционные формы работы с кадрами и свое понимание правильного и неправильного в этой работе. Наша модель работы с разными категориями специалистов отрасли складыва-

лась на протяжении 12 лет и воспринимается нами как единственную возможную в нынешних условиях. Действительно ли это так, судите сами...

В 2004 г., когда Управление дошкольного образования стало самостоятельной структурной единицей администрации г. Сыктывкара, суть работы с кадрами мы видели в документировании: ведении трудовых книжек, учете отпусков и больничных, составлении должностных инструкций и т.д. С одной стороны, мы работали с персоналом и на благо его.



Руководители (работники) это понимали и качественно трудились, чтобы обеспечить стабильную работу отрасли, а себе — зарплату и трудовой стаж. С другой — работа с кадрами больше связывалась с бумагами, нежели с самими работниками. Хотя нельзя сказать, что это бесполезный труд — он как раз очень нужен и важен, поскольку персонал чувствует себя защищенным.

Чтобы лучше узнать коллектива детских садов, мы стали проводить беседы в формате круглых столов. Готовиться к таким встречам было очень сложно. Какие будут подняты вопросы: социальные, профессиональные, внутриведомственные? Благодаря таким встречам у нас сформировалось мнение о том, каков коллектив, есть ли нерешенные проблемы, сильно ли неформальное лидерство, достаточна ли информированность коллективов о развитии отрасли и т.д. Активными на таких встречах, как правило, были педагоги. Но мы хотели узнать и мнение младшего воспитателя, его взгляд и понимание значимости и важности своей работы. А разве повара, кладовщики, завхозы, прачки не важны для функционирования детского сада? Как поддержать этих людей? Ведь зарплата у них небольшая. Ежегодно, встречаясь с разными категориями работников, становилось понятно, что общих разговоров об отрасли, ее успехах и пробле-

мах недостаточно. У работников появилась потребность в общении с коллегами по профессии, кто-то хотел делиться опытом, кто-то — посмотреть, как работают другие. И мы стали организовывать встречи по микрорайонам уже с определенной категорией специалистов отрасли: с поварами, младшими воспитателями, медиками, завхозами. Они не только стали участвовать в таких встречах, но были готовы показать свое умение, транслировать опыт. Такие встречи переросли в конкурсы мастерства, мастер-классы, КВНы, викторины, чествование лучших по профессии и т.д. Приведем примеры форм работы с разными категориями специалистов отрасли.

«Магия вкуса» — конкурс, где повара делились опытом приготовления блюд и их украшения и даже убеждения детей, почему это полезно и вкусно. Так мы определили лучших поваров в отрасли и направили их на повышение разряда в Сыктывкарский торгово-экономический колледж.

В конкурсе «Моя прекрасная няня» младшие воспитатели грамотно и профессионально показывали свое умение организовать детский коллектив. По результатам конкурса мы стали направлять победителей на учебу в педагогические колледж и институт. С 2013 г. в соответствии с постановлением Правительства РФ от 27.11.2013 № 1076 «О по-

рядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении» стали направлять лучших младших воспитателей на обучение в Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина. На сегодня в отрасли нет проблемы с педагогическими кадрами. Ежемесячный анализ показывает снижение дефицита вакансий воспитателей в 10 раз.

Швеи-кастелянши показывали свое умение в создании детских костюмов для творческой деятельности детей. Дефильт детских костюмов радовало изяществом и разнообразием. Это послужило примером, как в период дефицита средств детский сад может разнообразить, оснастить и пополнить запас атрибутов для утренников, праздников и творческих игр детей.

Работники ощутили свою значимость и необходимость, познакомились с опытом коллег в микрорайоне и особенностями их работы.

Эти встречи стали основой отраслевого фестиваля «Человек на своем месте». Финал мероприятия с участием всех категорий работников отрасли, родителей, общественности, проходящий в начале учебного года, положил начало нашей традиции и стал неотъемлемой частью отрасли, профессиональным праздником работников дошкольного образования.

Чтобы поддержать авторитет воспитателя, укрепить имидж педагога в обществе, ежегодно проводится конкурс «Воспитатель глазами детей и родителей» при поддержке Ассоциации попечительских советов. Оценку работы воспитателей дают родители. Портфолио воспитателя, созданное руками родителей, убеждает нас в объективной оценке работы педагога. Фотографии, высказывания, сценарии совместных мероприятий и, главное, результат — как воспринимают это дети. Победителям этого конкурса 27 сентября в День профессионального праздника председатель Ассоциации попечительских советов вручает дипломы и денежные поощрения.

Значима и престижна для педагогов отрасли ежегодная премия главы администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар» «За вклад в развитие образования». В соответствии с Положением премия присуждается педагогам за высокую профессиональную компетентность и результативность деятельности, обновление содержания и технологий образования, разработку образовательных программ и учебно-методических пособий. Лауреатами этой премии стали уже 208 педагогов (10% от общей численности всего педагогического состава).

Продолжая искать новые формы работы с кадрами, мы обра-

тили внимание на развитие партнерских взаимоотношений с культурной и социальной сферой. Если объединить наши усилия и возможности, можно достичь большего. Мы начали проводить дни микрорайонов «Воскресная мозаика», проходящие в честь Дня Республики. Блок, организуемый детскими садами, как правило, самый многочисленный и востребованный. Художественная деятельность детей, мастер-классы, соревнования, викторины — вот неполный перечень мероприятий, организуемых работниками детских садов.

Руководители детских садов активно участвуют в республиканских и российских конкурсах, конференциях и совещаниях, становятся их лауреатами и победителями. Раз в два года для них проводится конкурс «Лидер в образовании», дающий не только звание победителя в отрасли,

но и уверенность и стремление расширять круг своих возможностей, удовлетворение своим не реализованным возможностям. Так победитель конкурса «Лидер в образовании — 2014» стала в 2015 г. депутатом Совета муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

Вышеназванные формы работы с разными категориями специалистов отрасли составили основу работы с кадрами. В 2011 г. принята Концепция кадровой политики в Республике Коми. Постановлением № 3/902 от 19.03.2014 утвержден «Комплекс мер по реализации на территории МО ГО «Сыктывкар» кадровой политики на период до 2020 года». Этот документ помог нам систематизировать все мероприятия, проводимые в отрасли, в стройную систему работы по поддержке кадрового потенциала.

Издательство «ТЦ СФЕРА» представляет



СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ПЕДАГОГА ДОУ

Методическое пособие

Авторы — Майер А.А., Богославец Л.Г.

В пособии представлены позиции сопровождения профессиональной успешности педагога дошкольного образования: раскрыты направления методической работы, даны практические рекомендации по саморазвитию. Данное понятие рассмотрено как неотъемлемый элемент профессионализма педагога и эффект его саморазвития в профессиональной деятельности.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ

Елькина Л.А.,
директор детского сада № 92, г. Сыктывкар

из опыта
работы

Аннотация. Статья посвящена адаптации молодых специалистов, пришедших на педагогическую работу в ДОО. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Ключевые слова. Молодые специалисты, развитие персонала, стратегическая устойчивость организации, профессиональное становление, профессиональная деятельность, воспитание, развитие, педагог-наставник.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности.

Важным условием для молодых специалистов служит то, что они с первой минуты своей деятельности выполняют должностные инструкции и несут ту же ответственность, что и наставники-воспитатели с педагогическим

опытом работы, а родители (законные представители), администрация и коллеги по работе ожидают от молодых специалистов безупречного профессионализма.

В нашем детском саду работают как педагоги-профессионалы, так и молодые специалисты. Педагогический коллектив сохраняется стабильным на протяжении пяти лет: 35—40% педагогов — опытные, квалифицированные сотрудники с большим стажем практической работы в детском саду (возраст половины из них старше 50 лет) и 31% — молодые воспитатели, стаж педагогической работы которых составляет менее 2 лет. Таким образом, в ДОО существует объективная по-



требность в организации системы внутренней трансляции знаний от опытных коллег к новичкам при управлении детским садом в рамках ФГОС ДО. Это особенно актуально в связи с тем, что молодые педагоги испытывают дефицит навыка практического применения полученных знаний и умений. Действующая система адаптации и внутреннего обучения ДОО призвана устраниить данный разрыв в компетенциях.

Профессиональное становление каждого молодого педагога индивидуально на всех этапах. Поэтому администрация избрала дифференцированный подход к каждому специалисту, проходящему адаптацию.

В повседневной профессиональной деятельности начинающих педагогов руководитель обращает внимание на выполнение задач дошкольного образования, овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой. С учетом возникающих затруднений в план работы ДОО мы вносим необходимые корректизы.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

— трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на

работу и закреплены в локальных нормативных актах организации;

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОО;
- организация педагогического труда строится на максимальном учете личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активной поддержке личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Администрация ДОО осознает, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Наступают первые дни самостоятельной работы — самые трудные. И здесь очень важно оказать молодому специалисту помочь, сделать так, чтобы период поступления на работу и

первые дни стали для него не серьезным испытанием, а радостным событием. Решение этой задачи мы считаем приоритетным для нашего педагогического коллектива. Адаптация молодого воспитателя во многом зависит от психологического климата, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т.д.

В коллективный договор включены пункты по стажировке молодого педагога: в первый день — он наблюдает работу опытного педагога в утренний отрезок времени, во второй день — наблюдение ведется в обеих половинах дня, в третий день — наблюдается взаимодействие работы специалистов и воспитателя, в четвертый день молодой педагог проводит работу самостоятельно под руководством наставника.

В ДОО существует традиция: расстановка педагогических кадров по профессиональному опыту — молодой специалист работает вместе с опытным, который направляет деятельность новичка с воспитанниками, проводит мероприятия в различных рабочих ситуациях, дает практические советы, рекомендации, отвечает на все текущие вопросы, показывает мастер-классы.

В ДОО сложились свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами. Мы выбираем формы и методы, которые в конечном итоге будут

содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретят коллектив во главе с руководителем, зависит последующая успешность специалиста. Замечательной традицией стало проведение мероприятия «Росточек» — посвящение в педагоги. В приветственном слове директор отмечает, что намечается тенденция к пополнению педагогических рядов молодыми специалистами: «Не секрет, что первые шаги молодого воспитателя — пора мечтаний и больших надежд. Но это может быть и пора разочарований. Педагогический труд сложен сам по себе. Пусть ваши шаги будут твердыми, творческими, нацеленными на результат. Умейте ценить в каждом то, что действительно есть в нем ценностного, — детство в детях, молодость в молодежи, опыт в людях старшего поколения. Общайтесь друг с другом! Обращайтесь к старшим за советом! Добро пожаловать в нашу педагогическую семью! Помните: все зависит от настроя!»

На этом празднике молодой специалист проходит различные испытания: презентует свою концепцию педагога, поет детские песни, колыбельные, марширует под музыку, решает проблемные педагогические ситуации, произносит клятву молодого воспитателя и т.д. Педагоги-наставники напутствуют молодых воспитателей и вручают памятные медали «Посвящение в



профессию», памятки «Правила поведения и общения воспитателя в Учреждении». В завершение проводится чаепитие.

При организации адаптации специалистов администрация ДОО сделала акцент на применение методов внутреннего развития персонала. Следует помнить, что наличие налаженной системы внутреннего обучения способствует созданию и накоплению уникальных корпоративных знаний, что, в свою очередь, повышает стратегическую устойчивость организации.

Важно разработать систему внутреннего обучения начинающих сотрудников, особенно если для организации характерна высокая текучесть кадров или большая доля молодых специалистов, не имеющих опыта работы.

Система должна включать расстановку кадров, наставничество, анализ и моделирование рабочих ситуаций, самообразование, консультации, семинары, практикумы, наблюдение за работой опытных коллег и др. (см. приложение).

В детском саду разработана программа «Росточек», нацеленная на работу с молодыми специалистами. Идея ее создания появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов

происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения.

В рамках обучения по программе используются различные формы и методы: обучение на рабочем месте, наставничество, организация участия в работе творческих групп, стажировочных площадках (ДОО, города), самообразование и т.п. В процессе развития компетенций молодых сотрудников одним из наиболее эффективных является метод моделирования и анализа рабочих ситуаций, помогающий найти обоснованное решение возникающих проблем благодаря множеству вариантов их решения, предложенных педагогами в ходе работы по их анализу в рамках ФГОС ДО. Параллельно в детском саду регулярно проводятся деловые игры, семинары-практикумы, которые предусматривают коллективную деятельность, направленную на воспитание, обучение и всестороннее развитие педагогов с использованием ролей, имитаций. Деловая игра повышает профессиональный уровень, активизирует и воспроизводит деятельность педагогов, развивает коммуникативные качества, умение работать в коллективе, а также раскрывать свой творческий потенциал.

Традиции наставничества позволяют молодому педагогу полу-

чить качественную поддержку опытных профессионалов, которая выражается в оказании практической и теоретической помощи в совместной работе при использовании разнообразных форм взаимодействия «наставник — молодой специалист», совместном планировании будущего рабочего дня, а также подведении итогов предыдущего. Помощь педагога-наставника при разработке конспекта непосредственно образовательной деятельности помогает выбрать оптимальные методы и приемы, которые будут непосредственно осуществляться при проведении занятий. Следует отметить важный методический аспект системы наставничества, принятой в ДОО: молодой воспитатель обязательно присутствует у педагога-наставника во время проведения открытых мероприятий, мастер-классов, организации режимных моментов, а возникающие вопросы решаются при анализе просмотренных моментов и на консультациях.

Педагог-наставник — инициатор творческих идей, обладает профессиональными знаниями, компетентностью, формулирует цели в процессе совместной работы с молодыми специалистами во время адаптации. Следовательно, он направленно готовит грамотного молодого воспитателя для освоения профессии на личном примере и способствует вливанию педагогов в коллектив ДОО.

Значимую роль в профессиональном развитии молодого сотрудника играют различные методические инструкции и памятки по различным аспектам работы. Старший воспитатель предлагает актуальные темы и материалы для психологических дискуссий между воспитателями и родителями по проблемным ситуациям в воспитании дошкольников. В оригинальной форме составляются сценарии родительских собраний [1].

В заключение отметим, во время адаптации нового сотрудника важно постоянно отслеживать обратную связь на предмет того, как проходит его включение в работу. С этой целью наставник или директор регулярно беседует с молодым специалистом, обсуждая его первые рабочие дни. Также по прошествии месяца новичку предлагается заполнить небольшую анкету, анализ ответов на вопросы позволяет своевременно вносить необходимые корректизы в работу с молодыми специалистами:

- обсуждение проблем организации работы на педагогических советах, конференциях;
- создание консультативной службы для оказания помощи молодым специалистам;
- оказание действенной высококвалифицированной помощи педагогам, занимающимся инновационными процессами;
- повышение квалификации педагогов по изучению современ-



менных педагогических технологий; — мониторинг педагогических проблем и возможностей [2]. Таким образом, сложившаяся в ДОО практика адаптации и развития молодых специалистов способствует тому, что новички быстрее и качественнее осваивают свои профессиональные обязанности; легче находят взаимопонимание с коллективом.

Система наставничества и методической поддержки начинающих воспитателей дает свои результаты. Молодые педагоги настроены на дальнейшую работу в ДОО, планируют прохождение аттестации.

Но не только профессиональными проблемами живут молодые специалисты.

Молодые специалисты нашего детского сада. Значимо и духовно-нравственное развитие будущих педагогов. С этой целью и чтобы лучше узнать друг друга, познакомиться с вновь принятыми в этом году молодыми воспитателями, запланированы культурные мероприятия.

Иначе говоря, поддержка, адаптация и профессиональная методическая помощь молодым специалистам в первые годы работы в ДОО — одна из важнейших функций руководства.

Нашим воспитанникам нужны молодые, энергичные, профессиональные специалисты. Верим, что наши начинающие педагоги всей душой полюбят свою работу и останутся в нашем детском саду.

Приложение

План работы с молодыми специалистами на 2015/16 уч. г.*

Направления деятельности	Тема	Форма, метод	Срок исполнения
1	2	3	4
Создание банка данных о молодом педагоге	Профессиональные и личностные качества молодого педагога	Анкетирование. Наблюдения. Беседы. Опросы	Август
Нормативные документы	Ознакомление с нормативно-правовыми документами	Консультации. Выставка нормативно-правовых документов в методическом кабинете	Август — сентябрь

* План на следующий год составляется с учетом аналитических материалов.

Продолжение

1	2	3	4
Разработка и обсуждение планирования	Планирование воспитательно-образовательного процесса. Планирование работы с родителями	Консультации. Работа с опытными педагогами	Сентябрь
Анализ результатов педагогической деятельности	Подготовка к проведению педагогической диагностики детей	Подбор методик, схем для эффективной организации диагностики	— // —
Изучение состояния воспитательно-образовательного процесса	Поддержка молодого педагога, укрепление его веры в себя	Посещение занятий старшим воспитателем и психологом. Тренинги	Сентябрь. Октябрь
	Организация и проведение занятий и индивидуальной работы с детьми	Семинары-практикумы. Педсоветы. Мастер-классы. Рекомендации	Октябрь
	Организация предметно-развивающей среды	— // —	Ноябрь
	Личностно ориентированное общение и творчество воспитателя	Взаимное посещение занятий. Мастер-класс	Ноябрь — декабрь
	Изучение состояния документации	Просмотр документов. Консультации групповые и индивидуальные	Январь
	Проблемы в организации воспитательно-образовательного процесса	Круглый стол	Февраль



Окончание

1	2	3	4
Изучение состояния воспитательно-образовательного процесса	Индивидуальное консультирование по запросам педагогов	Консультации. Тренинги. Диалоги. Беседы. Индивидуальная работа с опытными педагогами	В течение года
Творческая педагогическая деятельность	Развитие педагогического творчества и профессионального мастерства	Обзор психолого-педагогической литературы. Открытые просмотры. Анкетирование	Март
	Организация и проведение открытых занятий	Помощь специалистов. Индивидуальные консультации	Апрель
Подготовка аналитических материалов	Отчет молодых педагогов о ходе саморазвития	Круглый стол. Анкетирование. Тематический контроль	Май
Регулятивно коррекционное	Оперативная помощь педагогу в работе, повышение его квалификации. Организация взаимодействия с педагогами-специалистами	Консультации. Беседы. Педсоветы. Семинары. Индивидуальная помощь	В течение года
Подготовка отчетных материалов	Сбор и анализ информации о состоянии образовательного процесса и профессионального развития педагогов	Диагностика. Наблюдения. Беседы. Открытые просмотры	— // —

Литература

1. Арапова М.А. Формирование коллектива ДОУ: Психологическое сопровождение. М., 2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: Метод. пособие. М., 2005.
3. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. М., 2008.
4. Голицына Н.С. Использование методов активного обучения в работе с кадрами // Ребенок в детском саду. 2003. № 2. С. 27; 2003. № 4. С. 28.
5. Голицына Н.С. Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении. М., 2009.
6. Кузнецова Е.Б., Волкова С.М. Влияние новых форм методической работы на повышение профессиональной компетентности педагогов ДОУ // Управление ДОУ. 2009. № 7. С. 27.
7. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: Управление по результатам. М., 2007.

Издательство «ТЦ СФЕРА» представляет



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОТ ПРОФИЛАКТИКИ К САМОРАЗВИТИЮ

Автор — Майер А.А.

В пособии раскрываются причины появления и содержание негативных изменений в профессионально-личностном развитии педагога в процессе труда. Представлены основные направления минимизации профессиональных деструкций педагога дошкольного образования.

Пособие адресовано практическим работникам дошкольного образования, студентам, магистрантам и аспирантам.



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.

Приказ Минтруда России
от 24.09.2015 № 661н

«Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой в образовательных организациях»



В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 28 августа 2014 г. № 869 «Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой после изменения организационно-правовой формы и (или) наименования учреждений (организаций), профессиональной деятельности, выполнившейся до такого изменения, в целях досрочного пенсионного обеспечения по старости» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, № 36, ст. 4853) приказываю:

Установить по представлению Министерства образования и науки Российской Федерации и по согласованию с Пенсионным фондом Российской Федерации:

тождественность профессиональной деятельности, выполняемой в общеобразовательных организациях для детей, в том числе с проживанием в интернате, независимо от их наименований, осуществляющих в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность детей по образовательным программам начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, профессиональной деятельности, выполняющейся в общеобразовательных учреждениях (школы всех наименований; лицеи; гимназии), предусмотренных пунктом 1.1 раздела «Наименование учреждений» списка должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О труде-



вых пенсиях в Российской Федерации», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 44, ст. 4393; 2009, № 22, ст. 2725) (далее — Список), и профессиональной деятельности, выполнявшейся в общеобразовательных школах-интернатах (школы-интернаты всех наименований; лицеи-интернаты; гимназии-интернаты; интернаты при общеобразовательных школах), предусмотренных пунктом 1.2 раздела «Наименование учреждений» Списка;

тождественность профессиональной деятельности, выполняемой в общеобразовательных организациях независимо от их наименований, осуществляющих в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность обучающихся любого возраста (работающих и неработающих) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, профессиональной деятельности, выполнявшейся в общеобразовательных учреждениях (центры образования), предусмотренных пунктом 1.1 раздела «Наименование учреждений» Списка, и профессиональной деятельности, выполняющейся в общеобразовательных учреждениях (вечерние (сменные) общеобразовательные школы; открытые (сменные) общеобразовательные школы), предусмотренных пунктом 14 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781 (далее — Правила);

тождественность профессиональной деятельности, выполняемой в общеобразовательных организациях для детей с проживанием в интернате, в том числе структурных подразделениях организаций, независимо от их наименований, осуществляющих в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность детей по образовательным программам среднего общего образования с дополнительными общеразвивающими программами, имеющими целью подготовку несовершеннолетних обучающихся к военной службе, получение знаний и навыков первоначальной летной (инженерно-технической) подготовки, профессиональной деятельности, выполняющейся в общеобразовательных учреждениях (школы-интернаты с первоначальной летной подготовкой), предусмотренных пунктом 1.2 раздела «Наименование учреждений» Списка, и профессиональной деятель-



ности, выполнявшейся в структурных подразделениях организаций (независимо от того, предусмотрены эти организации в Списке или нет) (школы-интернаты), указанных в пункте 13 Правил;

тождественность профессиональной деятельности, выполняемой в общеобразовательных организациях для детей, нуждающихся в длительном лечении, осуществляющих в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность детей по образовательным программам начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, профессиональной деятельности, выполнявшейся в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении (санаторные школы-интернаты; санаторно-лесные школы), предусмотренных пунктом 1.4 раздела «Наименование учреждений» Списка;

тождественность профессиональной деятельности, выполняемой в общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющих в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность детей по адаптированным образовательным программам начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, профессиональной деятельности, выполнявшейся в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии (школа; школа-интернат), предусмотренных пунктом 1.5 раздела «Наименование учреждений» Списка;

тождественность профессиональной деятельности, выполняемой в общеобразовательных организациях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением», осуществляющих в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность детей по образовательным программам начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, профессиональной деятельности, выполнявшейся в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа (школы, в том числе коррекционные закрытого типа), предусмотренных пунктом 1.6 раздела «Наименование учреждений» Списка;

тождественность профессиональной деятельности, выполняемой в профессиональных образовательных организациях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения для

обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением», осуществляющих в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность детей по образовательным программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, профессиональной деятельности, выполнявшейся в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа (училища, в том числе коррекционные закрытого типа), предусмотренных пунктом 1.6 раздела «Наименование учреждений» Списка;

то же для профессиональной деятельности, выполняемой в общеобразовательных организациях для детей независимо от их наименований, осуществляющих в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность детей по образовательным программам дошкольного образования и образовательным программам начального общего образования, профессиональной деятельности, выполняющейся в образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста (начальная школа (школа) — детский сад, в том числе компенсирующего вида; прогимназия), предусмотренных пунктом 1.7 раздела «Наименование учреждений» Списка;

то же для профессиональной деятельности, выполняемой в общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья независимо от их наименований, осуществляющих в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность детей по адаптированным образовательным программам дошкольного образования и образовательным программам начального общего образования, профессиональной деятельности, выполняющейся в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии (начальная школа (школа) — детский сад), предусмотренных пунктом 1.5 раздела «Наименование учреждений» Списка;

то же для профессиональной деятельности, выполняемой в дошкольных образовательных организациях для детей независимо от их наименований, в том числе структурных подразделениях организаций, осуществляющих в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность детей по образовательным программам дошкольного образования, профессиональной деятельности, выполняющейся в дошкольных образовательных учреждениях (детские сады всех наименований; центр развития ребенка — детский сад; ясли-сад (сад-ясли); детские ясли), предусмотренных пунктом 1.8 раздела «Наименование учреждений» Списка, и профессиональной деятельности, выполняющейся в структурных подразделениях



организаций (независимо от того, предусмотрены эти организации в Списке или нет) (детский сад; ясли-сад (сад-ясли); детские ясли), указанных в пункте 13 Правил;

тождественность профессиональной деятельности, выполняемой в дошкольных образовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья независимо от их наименований, осуществляющих в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность детей по адаптированным образовательным программам дошкольного образования, профессиональной деятельности, выполняющейся в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии (детский сад), предусмотренных пунктом 1.5 раздела «Наименование учреждений» Списка;

тождественность профессиональной деятельности, выполняемой в профессиональных образовательных организациях, структурных подразделениях организаций, независимо от их наименований, осуществляющих в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность детей по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, профессиональной деятельности, выполняющейся в учреждениях начального профессионального образования (училища всех видов и наименований, в том числе училища-интернаты; лицеи), предусмотренных пунктом 1.9 раздела «Наименование учреждений» Списка, и профессиональной деятельности, выполняющейся в структурных подразделениях организаций (независимо от того, предусмотрены эти организации в Списке или нет) (училище, лицей), указанных в пункте 13 Правил;

тождественность профессиональной деятельности, выполняемой в профессиональных образовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья независимо от их наименований, осуществляющих в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность детей по адаптированным программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, профессиональной деятельности, выполняющейся в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии (училище), предусмотренных пунктом 1.5 раздела «Наименование учреждений» Списка;

тождественность профессиональной деятельности, выполняемой в профессиональных образовательных организациях, в том числе с проживанием в интернате, структурных подразделениях организаций независимо от их наименований, осуществляющих в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность по про-

граммам подготовки специалистов среднего звена, профессиональной деятельности, выполняющейся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения: техникумы всех наименований, в том числе техникум-интернат и техникум-предприятие; училища всех наименований, в том числе училище-интернат; колледжи всех наименований, в том числе колледж-интернат; технический лицей; музыкальная школа, в том числе музыкальная школа-лицей; художественная школа, в том числе художественная школа-лицей; школа-студия), предусмотренных пунктом 1.10 раздела «Наименование учреждений» Списка, и профессиональной деятельности, выполняющейся в структурных подразделениях организаций (независимо от того, предусмотрены эти организации в Списке или нет) (техникум; училище; колледж; лицей), указанных в пункте 13 Правил;

тождественность профессиональной деятельности, выполняемой в организациях дополнительного образования, независимо от их наименований, осуществляющих в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность детей в возрасте до 18 лет по дополнительным общеразвивающим программам, дополнительным предпрофессиональным программам в области искусств, профессиональной деятельности, выполняющейся в учреждениях дополнительного образования детей (внешкольные учреждения: центры дополнительного образования детей, развития творчества детей и юношества, творческого развития и гуманитарного образования, детско-юношеские, детского творчества, детские (подростковые), внешкольной работы, детские экологические (оздоровительно-экологические, эколого-биологические), детского (юношеского) технического творчества (научно-технического, юных техников), детские морские, детские (юношеские), эстетического воспитания детей (культуры, искусств или по видам искусств), детские оздоровительно-образовательные (профильные); дворцы детского (юношеского) творчества, творчества детей и молодежи, учащейся молодежи, пионеров и школьников, юных натуралистов, спорта для детей и юношества, художественного творчества (воспитания) детей, детские культуры (искусств); дома детского творчества, детства и юношества, учащейся молодежи, пионеров и школьников, юных натуралистов, детского (юношеского) технического творчества (юных техников), детского и юношеского туризма и экскурсий (юных туристов), художественного творчества (воспитания) детей, детские культуры (искусств); станции юных натуралистов, детского (юношеского) технического творчества (научно-технического, юных техников), детского и юношеского туризма



и экскурсий (юных туристов), детские экологические (эколого-биологические); детские школы искусств (в том числе по виду (видам) искусств); детско-юношеские спортивные школы всех наименований; специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва; детско-юношеские спортивно-адаптивные школы всех наименований), предусмотренных пунктом 2 раздела «Наименование учреждений» Списка;

тождественность профессиональной деятельности, выполняемой в структурных подразделениях организаций независимо от их наименований, осуществляющих в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность детей, в том числе с проживанием в интернате, по образовательным программам начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, профессиональной деятельности, выполнявшейся в структурных подразделениях организаций (независимо от того, предусмотрены эти организации в Списке или нет) (общеобразовательные школы всех наименований (за исключением открытой (сменной) общеобразовательной школы); гимназии; лицеи; школы-интернаты), указанных в пункте 13 Правил;

тождественность профессиональной деятельности, выполняемой в образовательных организациях, созданных для оказания помощи детям, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации осуществления индивидуально ориентированной педагогической, психологической, социальной, медицинской и юридической помощи; помощи обучающимся в профориентации, получении профессии и социальной адаптации; помощи организациям, осуществляющим образовательную деятельность, по вопросам реализации основных общеобразовательных программ, обучения и воспитания обучающихся, профессиональной деятельности, выполнявшейся в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи (центр диагностики и консультирования; центр психолого-медицинского сопровождения; центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции; центр социально-трудовой адаптации и профориентации; центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения), предусмотренных пунктом 1.11 раздела «Наименование учреждений» Списка.

Министр М. Топилин

Материал опубликован по адресу:

<http://www.rg.ru/2016/01/27/miNtrud-dok.html>

Приказ Минобрнауки России
от 27.05.2015 № 536

«Об организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015—2018 годы»

(извлечения)

В целях исполнения пунктов 2, 4 и 17 комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014—2016 годы, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. № 487-р, призываю:

1. Создать рабочую группу Министерства образования и науки Российской Федерации по вопросам разработки и применения профессиональных стандартов (далее — рабочая группа) и утвердить ее состав согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить график разработки и применения профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015—2018 годы (далее — график) согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

3. Рабочей группе организовать работу по выполнению графика.

4. Организационно-техническое обеспечение деятельности рабочей группы возложить на Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО (Золотареву Н.М.).

5. Признать утратившим силу приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 апреля 2013 г. № 319 «О рабочей группе по разработке профессиональных стандартов».

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

Д.В. Ливанов



Приложение 2

**График разработки и применения профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015—2018 годы
(утв. приказом Минобрнауки России от 27.05.2015 № 536)**

№ п/п	Наименова- ние профес- сионального стандартаН*	Ответствен- ный исполн- нитель	Срок		
			разра- ботки	апроба- ции	при- менения
1	2	3	4	5	6
1	Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)*	Департамент государственной политики в сфере общего образования		2016 год	2017 год**
2	Педагог дополнительного образования детей и взрослых	Департамент государственной политики в сфере воспитания детей и молодежи	2015 год	2016 год	2018 год

* Наименование профессиональных стандартов может быть уточнено в ходе их разработки и аprobации.

** Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)”» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 декабря 2013 г., регистрационный № 30550) с изменением, внесенным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 декабря 2014 г. № 1115н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 февраля 2015 г., регистрационный № 36091).

Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6
		Департамент подготовки рабочих кадров и ДПО			
3	Педагог профессионального обучения водителей транспортных средств	Департамент подготовки рабочих кадров и ДПО	2015 год	2016 год	2018 год
4	Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования	Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Департамент государственной политики в сфере высшего образования	2015 год	2016 год	2018 год
5	Специалист в области воспитания (деятельность по социальному-педагогическому сопровождению обучающихся)	Департамент государственной политики в сфере воспитания детей и молодежи	2016 год	2017 год	2018 год
6	Педагог-психолог (психолог в сфере образования)	Департамент государственной политики	2015 год	2017 год	2018 год



Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6
		в сфере за- щиты прав детей			
7	Педагог-де- фектолог (учитель-ло- гопед, сур- допедагог, олигофрено- педагог, ти- флопедагог)	Департамент государ- ственной политики в сфере за- щиты прав детей	2015 год	2017 год	2018 год
8	Тьютор, ас- систент (по- мощник)	Департамент государ- ственной политики в сфере за- щиты прав детей	2015 год	2017 год	2018 год
9	Руководитель общеобразо- вательной организации и организа- ции допол- нительного образования детей	Департамент государ- ственной политики в сфере обще- го образова- ния Департамент государ- ственной политики в сфере воспи- тания детей и молодежи	2015 год	2017 год	2018 год
10	Руководи- тель образо- вательной организации высшего об- разования, профессио- нальной	Департамент государ- ственной политики в сфере выс- шего образо- вания Департамент	2015 год	2016 год	2018 год

Окончание табл.

1	2	3	4	5	6
	образова- тельной ор- ганизации и организации дополнитель- ного профес- сионального образования	государ- ственной политики в сфере подго- товки рабо- чих кадров и ДПО			
11	Руководи- тель научной организации (управление научными исследовани- ями)	Департамент науки и тех- нологий	2015 год	2016 год	2018 год
12.	Научный работник (научная (научно-ис- следователь- ская) дея- тельность)	Департамент науки и тех- нологий	2015 год	2016 год	2018 год

Издательство «ТЦ СФЕРА» представляет



**НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
(с комментариями)**

Автор — Зебзееева В.А.

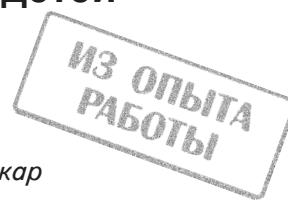
В книге представлены нормативные правовые до-
кументы, на основе которых осуществляется проек-
тирование образовательных программ дошкольного
образования на современном этапе.

Пособие может быть полезно преподавателям, вос-
питателям, учителям, руководителям и методистам, а
также всем интересующимся вопросами разработки и
проектирования образовательных программ дошколь-
ного образования.



Опыт организации питания детей в условиях изменения санитарных норм

Душенкова С.В.,
директор детского сада № 99, г. Сыктывкар



Аннотация. Статья раскрывает поэтапное введение в работу дошкольной образовательной организации санитарных правил по организации питания детей в части составления меню при помощи программы «1С:Дошкольное питание», обеспечивающей максимально полную реализацию всех требований санитарных правил по подготовке и ведению необходимых документов.

Ключевые слова. Меню, меню-требование, организация питания, технологическая карта.

Организация питания в детском саду — задача многоплановая, требующая от руководителя знания нормативных документов, гигиенических требований к качеству и безопасности продовольственного сырья и пищевых продуктов, технических условий, разнообразных процедур контроля.

Так, при организации питания необходимо обеспечивать функционирование нескольких требований:

- к оборудованию пищеблока, инвентарю, посуде;
- условиям хранения, приготовления и реализации пищевых продуктов и кулинарных изделий;
- составлению меню для организации питания детей разного возраста;
- перевозке и приему пищевых продуктов в дошкольные образовательные организации.

Выше перечисленные составляющие мы взяли за основу из СанПиН 2.4.1.2660-10, СанПиН 2.4.1.3049-13. Анализ содержания всех выше перечисленных требований по трем СанПиНам (2.4.1249-03, 2.4.1.2660-10, 2.4.1.3049-13) (см. приложение) отражает следующее:

- в СанПиН 2.4.1249-03 был только один общий раздел «Требования к организации питания», в котором представлялись по пунктам все вопросы, касающиеся организации питания;
- в СанПиН 2.4.1.2660-10 требования четко разделены и выделены в отдельные разделы;
- существенных изменений в выше перечисленных требованиях нет. Имеются незначительные дополнения в СанПиН 2.4.1.3049-13;
- требования к составлению меню для организации питания

детей разного возраста значительно изменяются при сравнении СанПиН 2.4.1249-03, СанПиН 2.4.1.2660-10, СанПиН 2.4.1.3049-13.

В связи с выходом 22 июля 2010 г. СанПиНа и введением его в действие с 1 октября 2010 г. перед нами стояла задача по введению в работу санитарных правил в части организации питания в кратчайшие сроки.

Ранее в санитарных правилах указывалось, что все детские сады должны разработать примерное десятидневное меню в упрощенном варианте. С 1 октября 2010 г. примерное меню должно было составляться с учетом расчета пищевых веществ, где мы четко указываем количество белков, жиров, углеводов. В нем требовалось указать в количественном измерении энергетическую ценность, витамины (B₁, B₂, C), минеральные вещества (Ca, Fe). Такую сложную по математическим подсчетам работу может выполнить только специально разработанная программа. Своими силами старшая медсестра справиться не сможет, поэтому мы приобрели программный продукт «1С:Дошкольное питание». Также нам предложили дополнительное обслуживание. Поскольку никто из сотрудников (ни старшая медсестра, ни шеф-повар, ни кладовщик) не имеют навыков в работе с

компьютером, тем более с новым программным продуктом.

Мы определились с поставщиком программного продукта «Дошкольное питание», который помог нам в решении трудных вопросов: подготовить примерное меню в соответствии с санитарными правилами (высчитать пищевые, минеральные вещества, энергетическую ценность, витамины).

Следующим шагом стало непосредственное составление примерного (десятидневного) меню. В первую очередь мы должны были составить его так, чтобы не повторялись одни и те же блюда в один день, в смежные дни с учетом санитарных требований.

Составлением примерного меню занимались все, кто связан с организацией питания детей в детском саду. Работники пищеблока (шеф-повар, повара детского питания, кладовщик) указали наименования блюд. Затем директор вместе со старшей медсестрой откорректировали названия предлагаемых блюд по дням, периодам питания с соблюдением санитарных правил: четкое название в соответствии со сборником рецептур, с учетом использования обязательных ежедневных продуктов, выполнения натуральных норм продуктов питания в месяц и т.д.

На этом этапе мы работали около двух месяцев. Но был подготовлен только раздел «На-

именование блюд». Требовалось заполнить всю форму с соблюдением всех требований СанПиНа.

Для отслеживания соблюдения санитарных правил в части расчета калорийности, выполнения среднесуточных норм по возрастам старшая медсестра вместе с кладовщиком внесли составленное меню в программный продукт «1С:Дошкольное питание». Для выполнения нормативов по калорийности, среднесуточных норм мы внесли необходимые корректировки в десятидневное меню (поменяли блюда местами, выбрали новые и т.д.).

На формирование меню зимне-весеннего периода мы потратили около двух месяцев. Примерное летне-осеннее меню мы составляли около четырех месяцев. Так за 2011 г. было сформировано три официальных десятидневных меню. Мы пересматривали блюда; наблюдали за детьми во время еды, какие блюда они предпочитали; за своеевременность поставки необходимых продуктов. В 2012 г. мы уже остановились на одном примерном меню.

Но в 2013 г. вышли Сан-ПиН 2.4.1.3049-13, где снова изменяется форма примерного меню по сезонам. Опыт подготовки десятидневного меню 2010—2011 гг. позволил сформировать его более оперативно. Мы поменяли форму в соответствии с новыми санитарными требованиями.

Поскольку примерное меню уже было сформировано, нам требовалось только привести его в соответствие с новой формой, которую внесли в программу. Нам остается ежедневно вносить «день» из десятидневного циклического меню (понедельник, вторник и т.д.) и количество питающихся детей раннего возраста и дошкольников в данный день. Программа самостоятельно вычисляет необходимое количество продуктов в этот день и выдаст меню-требование. То, что делала старшая медсестра в течение дня с помощью калькулятора, автоматизировано при помощи программы. На этот процесс уходит около 30—60 мин. Форма меню-требования в новых санитарных правилах осталась прежней.

Следующий этап — проведение оценки использования среднесуточного набора пищевых продуктов на одного ребенка. Данные расчеты также автоматизированы. Программа дает четкий анализ использования среднесуточного набора пищевых продуктов. Специалист вводит данные в программу и на проведение необходимых расчетов уходит до 40 мин. Ранее на проведение данных расчетов старшая медсестра тратила от 1 до 3 рабочих дней.

Учитывая, что на тот момент ни директор, ни старшая медсестра, ни тем более шеф-повар и кладовщик не смогут свободно

работать с программным продуктом и самостоятельно освоить его, перед нами стояла задача выбрать специалиста по обучению персонала для работы с программой «Дошкольное питание». В ходе освоения программного продукта обучения, как такового, не проводилось. Работники детского сада самостоятельно осваивали программу. Специалист раз в месяц посещал ДОО. К встрече мы готовили вопросы, затруднительные ситуации для рассмотрения. Бывало и так, что сам специалист не мог нам сразу ответить и помочь. Данная программа по питанию как и любой программный продукт требует обслуживания, обновления. Самостоятельно нам не освоить все ее возможности.

Наличие данной программы в ДОО требует материальных вложений: ее обслуживание платно, для установки программного продукта необходимо выделить рабочее место и оборудовать его оргтехникой, нужно доплачивать за работу, не входящую в круг должностных обязанностей. Применение программного продукта «1С:Дошкольное питание» требует пересмотреть и перестроить выполнение должностных обязанностей шеф-повара и кладовщика.

Изученные санитарные правила вывели нас на ряд противоречий:

— объективная необходимость реализации санитарного зако-

нодательства и недостаточная теоретическая разработанность оснований;

— важность оптимизации деятельности по реализации санитарных правил по работе с программным продуктом и отсутствие в штате должности для выполнения этой работы.

Ожидаемые результаты для ДОО:

— обеспечение условий для оптимальной реализации раздела санитарных правил в части составления меню для организации питания детей различного возраста;

— повышение качества организации питания в целом;

— удовлетворение социальных потребностей детей и родителей;

— повышение уровня профессионального развития ДОО;

— совершенствование всех видов управлеченческой деятельности (информационно-аналитической, мотивационно-целевой, планово-прогностической, организационно-исполнительской, контрольно-диагностической, коррекционной) при организации питания детей в ДОО.

В таблице приведен анализ требований к составлению примерного (циклического) меню для организации питания детей разного возраста в контексте СанПиНа.



Таблица

**Анализ требований организации питания детей
при составлении меню в ДОО**

Показатель	СанПиН		
	2.4.1249-03	2.4.1.2660-10	2.4.1.3049-13
1	2	3	4
Требования к со-ставлению меню для организации питания детей	Раздел 2.10 «Тре-бования к организа-ции питания»	Раздел XVI «Тре-бования к со-ставлению меню для организа-ции питания де-тей»	Раздел XV «Тре-бования к со-ставлению меню для организа-ции питания детей разно-го возраста»
Нормы физиоло-гических потреб-ностей в энергии и пищевых веществах детей возрастных групп	Пункт 2.10.14, та-блица 2.10.1	Пункт 16.2, та-блица 4 раздела XVI	Пункт 15.1, табли-ца 3 раздела XV
Отклонения от рас-четных норм суточ-ной калорийности и содержания основных пищевых веществ (белков, жиров и углеводов)	Пункт 2.10.15. В суточном рационе допускается отклонение калорий-ности на +/−5%	Пункт 16.2. Не должны превышать +/−10%, микрону-триентов +/−15%	Пункт 15.1, при-ложение 10. При составлении меню допустимы отклонения от рекомендуемых норм питания +/−5%
Наличие примерно-го меню	Пункт 2.10.17 примерное 10-дневное или 2-не-дельное меню, (при-ложение 10)	Часть 1 пунк-та 16.8. Утвержден-ное (не ука-зано ком), рассчитанное не менее чем на 2 недели	Пункт 15.3, при-ложение 10. Утвержденное руководителем ДОО, рассчитан-ное не менее чем на 2 недели

Продолжение табл.

Примерное меню должно быть согласовано с учреждениями Роспотребнадзора	Пункт 2.10.17	—	—
Примерная форма примерного меню	—	Пункт 16.9, приложение 9	Приложение 12
При составлении меню и расчетов калорийности необходимо соблюдать оптимальное соотношение пищевых веществ (белков, жиров, углеводов), которое должно составлять 1:1:4 соответственно	Нет четкого указания на соблюдение соотношения	Часть 2 пункта 16.8	Часть 2 пункта 15.3
При составлении меню следует учитывать национальные и территориальные особенности питания населения и здоровья детей	Часть 2 пункта 2.10.18	Часть 3 пункта 16.8	Часть 3 пункта 15.3
Рекомендуемый ассортимент пищевых продуктов	Часть 2 пункта 2.10.17, приложение 11	Приложение 8	Приложение 11
Примерное меню должно содержать информацию о количественном составе основных пищевых веществ	—	Пункт 16.10	Приложение 12



Продолжение табл.

1	2	3	4
и энергии по каждому блюду, приему пищи, за каждый день и в целом за период его реализации			
Обязательно приводить ссылки на рецептуры используемых блюд и кулинарных изделий в соответствии со сборниками рецептур	—	Пункт 16.10	Часть 1 пункта 15.5. Обязательно приводятся ссылки на рецептуры используемых блюд и кулинарных изделий в соответствии со сборниками рецептур для детского питания
Наименования блюд и кулинарных изделий, указываемых в примерном циклическом меню, должны соответствовать их наименованиям, указанным в использованных сборниках рецептур	—	Пункт 16.10	Часть 1 пункта 15.5
В примерном меню не допускается повторение одних и тех же блюд или кулинарных изделий в один и тот же день или в смежные дни	—	Пункт 16.10	Часть 1 пункта 15.5. Повторение одних и тех же блюд или кулинарных изделий в один и тот же день или последующие два дня не допускается
Какие продукты должны быть включены в меню ежедневно и какие	Часть 3 пункта 2.10.17: продукты:	Пункт 16.11. Ежедневно в меню должны быть	Пункт 15.7. Ежедневное использование в питании детей: молока, кисло-

Продолжение табл.

1	2	3	4
2—3 раза в неделю	как хлеб, крупы, молоко, мясо, сливочное и растительное масло, сахар, овощи включают в меню ежедневно, а остальные продукты (творог, сыр, яйцо) 2—3 раза в неделю	включены: молоко, кисломолочные напитки, сметана, мясо, картофель, овощи, фрукты, соки, хлеб, крупы, сливочное и растительное масло, сахар, соль. Остальные продукты (творог, рыба, сыр, яйцо и др.) — 2—3 раза в неделю	молочных напитков, мяса (или рыбы), картофеля, овощей, фруктов, хлеба, круп, сливочного и растительного масла, сахара, соли. Остальные продукты (творог, сметана, птица, сыр, яйцо, соки и др.) включаются 2—3 раза в неделю
При отсутствии каких-либо продуктов в целях обеспечения полноценного сбалансированного питания разрешается проводить их замену на равноценные по составу продукты в соответствии с таблицей замены продуктов	Часть 3 пункта 2.10.18, приложение 12	Пункт 16.12, приложение 10	Пункт 15.8, приложение 14
Зимой и весной при отсутствии свежих овощей и фруктов рекомендуется включать в меню соки, свежезамороженные овощи и фрукты	Пункт 2.10.19	Отдельной ссылки нет. В соответствии с пунктом 16.11 соки должны быть включены в	Отдельной ссылки нет. В соответствии с частью 2 пункта 15.8 при отсутствии свежих овощей и фруктов возможна их замена в меню



Продолжение табл.

1	2	3	4
при соблюдении сроков их реализации. Для профилактики дефицита витаминов и макронутриентов по назначению врача-педиатра (диетолога) допускается использовать биологически активные добавки (БАД) к пище, имеющие санитарно-эпидемиологическое заключение, зарегистрированные в Федеральном реестре Минздрава РФ и предназначенные для использования в питании детей ясельного и дошкольного возраста		меню ежедневно (несмотря на сезонность)	на соки, быстрозамороженные овощи и фрукты
На основании утвержденного примерного меню ежедневно составляется меню-требование установленного образца с указанием выхода блюд для детей разного возраста	Пункт 2.10.8	Часть 1 пункта 16.13	Часть 1 пункта 15.9. Допускается составление (представление) меню-раскладки в электронном виде. Рекомендуется для заказа продуктов с учетом принятой логистики организации питания дошкольной образовательной организации составлять меню-требование

Продолжение табл.

1	2	3	4
На каждое блюдо должна быть заведена технологическая карта	—	Часть 2 пункта 16.13, приложение 11 (подраздел: «Химический состав»)	Часть 2 пункта 15.5. Производство готовых блюд осуществляется в соответствии с технологическими картами, в которых должна быть отражена рецептура и технология приготавливаемых блюд и кулинарных изделий. Технологические карты должны быть оформлены согласно приложению 7 (подраздел «Химический состав» сокращен)
Для детей разного возраста должны соблюдаться объемы порций приготавливаемых блюд	Часть 1 пункта 2.10.18, таблица 2.10.3	Часть 3 пункта 16.13, приложение 12	Часть 2 пункта 15.6
В ДОО проводится круглогодичная искусственная С-витаминизация готовых блюд (из расчета для детей 1—3 лет — 35 мг, для детей 3—6 лет — 50 мг на порцию) или их обогащение витаминно-минеральными комплексами, специально предназначенными для этой цели	Пункт 2.10.20	Пункт 16.14	Часть 4 пункта 14.21. При отсутствии в рационе питания витаминизированных напитков проводится искусственная С-витаминизация. Искусственная С-витаминизация в ДОО (группах) осуществляется из расчета для детей от 1—3 лет — 35 мг, для детей 3—6 лет — 50 мг на порцию



Продолжение табл.

1	2	3	4
Вносятся ли дан- ные о витаминиза- ции в журналы или другие формы?	—	—	Часть 7 пункта 14.21. Данные о витами- низации блюд зано- сятся медицинским работником в журнал проведе- ния витаминизации третих и сладких блюд (таблица 2 приложения 8), который хранится один год
Необходимые расчеты и оценку использованного на одного ребенка среднесуточного набора пищевых продуктов прово- дят 1 раз в десять дней. По результа- там оценки, при необходимости, проводят коррек- цию питания в течение следующей недели (декады). Подсчет энергети- ческой ценности по- лученного рациона питания и содержа- ния в нем основных пищевых веществ (белков, жиров и углеводов) прово- дят ежемесячно	Пункт 2.10.21. Указыва- ется, что данную работу проводит медсестра	Пункт 16.15	—
Для обеспечения преемственности питания родителей информируют об	Пункт 2.10.22	Пункт 16.16	Пункт 15.13. Для обеспечения разнообразного и полноценного

Продолжение табл.

1	2	3	4
ассортименте питания ребенка, вывешивая ежедневное меню			питания детей в ДОО и дома родителей информируют об ассортименте питания ребенка, вывешивая ежедневное меню в каждой групповой ячейке. В ежедневном меню указывается наименование блюда и объем порции, а также замены блюд для детей с пищевыми аллергиями и сахарным диабетом
Выдача готовой пищи разрешается только ...	Пункт 2.10.23. Выдача готовой пищи разрешается только после снятия пробы медицинским работником с обязательной отметкой вкусовых качеств, готовности блюд и соответствующей записи в бракеражном журнале готовых блюд	Пункт 16.17, приложение 13. Выдача готовой пищи разрешается только после проведения приемочного контроля бракеражной комиссией в составе повара, представителя администрации ДО, медицинского работника	Пункт 14.23 (таблица 1 приложения 8). Выдача готовой пищи разрешается только после проведения контроля бракеражной комиссией в составе не менее трех человек. Результаты контроля регистрируются в журнале бракеража готовой кулинарной продукции



Продолжение табл.

1	2	3	4
Результаты контроля регистрируются в специальном журнале	Пункт 2.10.23. Форма журнала не прилагается	Пункт 16.17, форма журнала — приложение 13	Пункт 14.23. Результаты контроля регистрируются в журнале бракеража готовой кулинарной продукции (таблица 1 приложения 8)
Непосредственно после приготовления пищи отбирается суточная пробы готовой продукции	Пункт 2.10.24. Контроль за правильностью отбора и хранения суточной пробы осуществляется медицинский работник	Пункт 16.18. Контроль за правильностью отбора и хранения суточной пробы осуществляется ответственное лицо, прошедшее инструктаж	Часть 2 пункта 14.24. Контроль за правильностью отбора и хранения суточной пробы осуществляется ответственным лицом
В СанПиНе представлена информация о таре, в которую отбирают пробу, место хранения	Пункт 2.10.24. Пробу отбирают в стерильную стеклянную посуду с крышкой (гарниры и салаты в отдельную посуду) и сохраняют в течение 48 часов в специальном холодильнике или в специально	Пункт 16.18. Пробу отбирают стерильными или прокипяченными ложками в стерильную или прокипяченную стеклянную посуду с плотно закрывающимися крышками (гарниры и салаты — в отдельную посуду) и сохраняют	Часть 2 пункта 14.24. Пробы отбираются стерильными или прокипяченными ложками в стерильную или прокипяченную посуду (банки, контейнеры) с плотно закрывающимися крышками, все блюда помещаются в отдельную посуду и сохраняются в течение не менее 48 часов при температуре +2 — +6 °C. Посуда с пробами маркируется с указанием

Окончание табл.

1	2	3	4
	отведенном месте в холодильнике для хранения кисломолочных продуктов при температуре +2 — +6 °C	в течение не менее 48 часов при температуре +2 — +6 °C в отдельном холодильнике или в специально отведенном месте в холодильнике для молочных продуктов, гастрономии	наименования приема пищи и датой отбора
Допускается ли доставка готовых блюд с комбинатов питания, пищеблоков дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций и организаций общественного питания?	—	Часть 2 пункта 14.1	Часть 2 пункта 15.2. В дошкольных образовательных организациях допускается доставка готовых блюд с комбинатов питания, пищеблоков дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций и организаций общественного питания

Литература

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 26.03.2003 № 24 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.1249-03».

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 22.07.2010 № 91 «Об утверждении СанПиН 2.4.1.2660-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима



работы в дошкольных организациях”».

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 15.07.2013 № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 “Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций”».

Постановление Минтруда России от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

Приказ Минздравсоцразвития и Минобрнауки России от 11.03.2012 № 213н/178 «Об утверждении методических рекомендаций по организации питания обучающихся и воспитанников образовательных учреждений».

Указ Президента РФ от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012—2017 годы».



А знаете ли Вы?

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА» В ЦИФРАХ

Что издательство «ТЦ Сфера» в 2015 г. провело:

- 38 вебинаров,
- 27 выездных совещаний и выставок,
- 36 выездных семинаров в регионах,
- 7 семинаров в Москве,
- Третий Всероссийский семинар «Развитие дошкольного образования на современном этапе».
- Всероссийский конкурс «Великой победе посвящается».

Приняло участие в работе:

- Съезда дефектологов,
- 29 конференций,
- 3 форумов,
- Конгресса руководителей образовательных учреждений России.

Следите за образовательной программой издательства 2016 г.
на сайте: www.tc-sfera.ru

А знаете ли Вы, что в г. Сыктывкаре живет автор книг по дошкольному воспитанию издательства «ТЦ Сфера»?

Пользуясь случаем, редакция представляет нашего автора — **Светлану Дмитриевну Сажину** — канд. пед. наук, зав. кафедрой общей и специальной педагогики ФГБОУ ВО «Сыктывкарский государственный университет им. Питирима Сорокина».

В нашем издательстве были изданы три ее книги:

- Составление рабочих учебных программ для ДОУ. Методические рекомендации
- Технология интегрированного занятия в ДОУ. Методическое пособие
- Управление дошкольным учреждением. Словарь-справочник

Две книги имеются в продаже. Их можно заказать в нашем интернет-магазине: www.tc-sferra.ru.



В книге «Технология интегрированного занятия в ДОУ» раскрывается теория и практика интегрированного обучения в детском саду, технология подготовки, проведения и анализа интегрированного занятия. Разработанные автором подходы к проектированию интегрированного занятия дают возможность педагогу творчески осуществлять процесс обучения, быть непосредственным участником и создателем современного дошкольного образования, направленного на формирование нового мышления воспитанников. В пособии представлено большое количество вариантов интегрированных занятий и уроков для детей 4—8 лет по различным направлениям деятельности.

Книга «Управление дошкольным учреждением» включает термины и словосочетания, раскрывающие важнейшие понятия концептуальных, теоретических и методологических основ теории управления дошкольным образовательным учреждением. Необходима для изучающих дисциплины по управлению дошкольной организацией.

*Коллектив издательства «ТЦ Сфера»
благодарит Светлану Дмитриевну
за сотрудничество.*



ИНФОРМАЦИОННАЯ ОТКРЫТОСТЬ ДОО КАК УСЛОВИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С СОЦИУМОМ

Рымарчук В.Б.,
директор;

Зюзева Н.В.,
старший воспитатель Центра развития ребенка —
детский сад № 89, г. Сыктывкар



Аннотация. В статье раскрывается работа по информационной открытости образовательной организации, установлению диалога во взаимоотношениях между представителями образовательного сообщества и потребителями образовательных услуг, привлечению общественности к управлению ДОО и создание системы информирования о деятельности организации всех участников образовательного процесса социальных партнеров.

Ключевые слова. Государственно-общественное управление, информационная открытость, публичный доклад, социум, брэндинг.

Расширение общественного участия в формировании образовательной политики рассматривается как приоритет развития образования во всех стратегических документах российского образования двух последних десятилетий: Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ, Федеральной целевой программе развития образования, Государственной программе развития образования, Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» и др. Задачи внедрения моделей общественного участия в управление образованием решаются в рамках федеральной и региональных целевых программ развития образования.



Важный показатель эффективности модернизации российского образования — внедрение моделей государственно-общественного управления в целях развития институтов общественного участия в образовательной деятельности и повышения открытости и инвестиционной привлекательности сферы образования [3, с. 4].

Среди законодательных актов об образовании федерального уровня особое место занимает Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», провозглашающий в качестве принципа государственной политики в области образования демократический, государственно-общественный характер управления системой образования [5, с. 3].

Анализ регионального законодательства показывает, что в условиях дефицита нормативного правового регулирования вопросов государственно-общественного участия в управлении образованием на федеральном уровне субъекты РФ вынуждены реализовывать самостоятельные подходы к решению этого вопроса.

Законодательство об образовании не запрещает образовательным организациям осуществлять принцип государственно-общественного управления на локальном уровне. Основным локальным документом, в котором должны быть закреплены нормы о дея-

тельности всех органов управления и самоуправления в учреждении, служит Устав [4, с. 8].

Первоначально важно выбрать наименование органа государственно-общественного управления. Формы участия общественности в управлении МАДОУ ЦРР — д/с № 89 г. Сыктывкара могут именоваться по-разному. Список возможных форм в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» открыт: «...совет образовательного учреждения, попечительский совет, общее собрание, педагогический совет и другие формы».

На наш взгляд, вопрос терминологии достаточно важен. Так, понятие «попечение» в соответствии с российским законодательством не может использоваться в отношении юридического лица. Другие названия органов управления явно имеют неподходящую коннотацию. Лучшим вариантом является наименование «управляющий совет», введенный в педагогическую терминологию А.А. Пинским.

Одним из ведущих принципов государственно-общественного характера управления образованием выступает открытость образовательной среды как возможность получения достоверной информации об образовательном процессе и его результатах родителями, заинтересованными организациями и др.



Открытость образовательной организации требует перехода от монолога к конструктивному диалогу во взаимоотношениях между представителями образовательного сообщества и потребителями образовательных услуг. Такой диалог не может состояться без привлечения общественности к управлению ДОО и создания системы информирования о деятельности организации всех участников образовательного процесса, социальных партнеров образовательного учреждения и широкой общественности.

Это означает, что в управлении образовательной организацией более активное участие должна принимать общественность. Образовательные организации становятся все более открытыми. Одними из наиболее эффективных инструментов, обеспечивающих информационную открытость ДОО, являются сайты и публичные доклады, цель которых заключается в информировании и получении обратной связи.

В соответствии с требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» детский сад должен обеспечить открытость и доступность информации о себе, реализуемых программах, оказываемых услугах и пр. Подобная информация подлежит опубликованию на официальном сайте — важ-

ном средстве информационной открытости, прозрачности и формирования информационно-образовательной среды ДОО.

На сайте размещается не только традиционная информация (адрес, основные результаты работы, сведения о педагогическом коллективе, Устав и т.п.), но и данные по наиболее важным направлениям работы. Поэтому наличие или отсутствие на сайте информации для родителей и других представителей общественности может служить реальным индикатором того, насколько ДОО ориентирована на внешнее партнерство и поддержку общественного участия в своей деятельности [1, с. 133].

Государственно-общественное управление органично связано со всеми направлениями Программы развития ДОО на 2014—2018 гг., в которой делается акцент на качество, инновационность и открытость. Важный фактор успешной реализации Программы развития — реализация проектов, один из которых направлен на формирование концепции подготовки, предоставления и обсуждения публичного доклада.

Если ДОО хочет, чтобы узнали о ее достижениях, планах, которые требуют помощи, необходимо ежегодно готовить публичный доклад — важнейший инструмент обеспечения информацион-

ной открытости и прозрачности деятельности.

В письме Минобрнауки России от 28.10.2010 № 13-312 «О подготовке Публичных докладов» Публичный доклад рассматривается как аналитический документ в форме периодического отчета органа управления образованием или образовательного учреждения перед обществом, обеспечивающий регулярное (ежегодное) информирование всех заинтересованных сторон о состоянии и перспективах развития системы образования или образовательного учреждения [6, с. 44].

Цели Публичного доклада: обеспечение информационной основы для организации диалога и согласования интересов участников образовательного процесса; информирование потребителей образовательных услуг о приоритетных направлениях развития ДОО, планируемых мероприятиях и ожидаемых результатах деятельности.

Независимая оценка качества образования (далее — НОКО) (письмо Минобрнауки России от 03.04.2015 № АП-512/02 «О направлении методических рекомендаций по НОКО») осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 95, 95.1, 95.2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». При проведении НОКО могут быть использованы разме-

щенные в открытом доступе данные о деятельности ДОО (данные самообследования, Публичного доклада).

С возникновением и бурным развитием информационных технологий появились новые возможности для повышения качества информационного обмена между ДОО и социумом. Интернет, электронная почта, сайт, базы данных позволяют теперь гораздо быстрее осуществлять необходимые коммуникации. Современные информационно-коммуникационные технологии обеспечивают сбор, хранение и обработку данных, их публикацию и доведение до различных субъектов, имеющих информационные запросы к ДОО. Резко возросли объемы данных, которые могут находиться в открытом доступе [2, с. 4].

Мы разработали модель информационной открытости ДОО «Детский сад доверия, открытости и понимания». Цель разработки модели: создание открытого информационного пространства как условия повышения качества государственно-общественного управления в ДОО.

Задачи:

- разработать модель открытого информационного пространства как условия повышения качества государственно-общественного управления в ДОО;



- расширить роль управляющего совета путем привлечения к деятельности в открытом информационном пространстве;
- создать план внедрения модели информационной открытости в управленческий процесс ДОО;
- обеспечить качество содержания публичной отчетности;
- создать условия для удобного доступа к информации для разной целевой аудитории;
- обеспечить высокий рейтинг ДОО среди жителей района, города через создание системы взаимодействия с родителями и социальными партнерами.

Модель «Детский сад доверия, открытости и понимания» состоит из пяти блоков.

1. «Детский сад, который делаем мы!» направлен на расширение роли государственно-общественного управления в создании механизмов, обеспечивающих эффективную деятельность ДОО.

2. «Открытость» направлен на создание условий, обеспечивающих получение достоверной, оперативной и доступной информации о деятельности ДОО, а также повышение качества управления через активное внедрение современных информационно-коммуникационных технологий.

3. «Публичность» раскрывает концепцию подготовки, предо-

ставления и обсуждения публичного доклада.

4. «Новое интернет-пространство» расширяет возможности использования интернет-ресурсов ДОО для разной целевой аудитории, а также направлен на повышение информативности и раскрытие новых возможностей для пользователей.

5. «Бренд-имидж» предполагает качественный брендинг (высокоэффективная технология завоевания и удержания потребителя), формирование имиджа и управление рейтингом ДОО. Главное — достойно представить детский сад в конкурсах и средствах массовой информации, рассказать о нем и показать максимум возможностей и перспектив. Это направление поиска партнеров и формирования сетевого взаимодействия.

Раскроем каждый из блоков более подробно.

1-й блок. Мы предлагаем расширить роль государственно-общественного управления в создании механизмов, обеспечивающих эффективную деятельность ДОО. Для этого создан новый коллегиальный орган — управляющий совет, который призван развивать конструктивное партнерство участников образовательного процесса. Мы расширили связи с родительской общественностью и социумом, ввели согласование позиций по

вопросам эффективного функционирования ДОО во взаимодействие с организациями и социальными институтами по вопросам деятельности.

Представители Управляющего совета входят в рабочую группу по написанию Публичного доклада, продумывают и представляют свое видение целевых аудиторий читателей, что, на наш взгляд, обеспечивает прозрачность и информационную открытость, привлекает внимание к основным проблемам функционирования ДОО и результатам ее деятельности. Управляющий совет становится инициатором и организатором праздников и других мероприятий. Под его руководством отлажена система взаимодействия педагогов и общественности.

Ожидаемые результаты:

- повышение роли Управляющего совета в деятельности ДОО;
- возрастание активности родительской общественности;
- развитие социального партнерства и спонсорства;
- участие в разработке и реализации социальных проектов.

Показатели:

- участие в принятии решений по направлениям деятельности ДОО;
- включение Управляющего совета в работу по написанию Публичного доклада;

- вовлечение общественности в деятельность ДОО;
- расширение социального партнерства, увеличение спонсорской помощи;
- обобщение опыта работы Управляющего совета по информационной открытости ДОО.

2-й блок. Создание условий, обеспечивающих получение достоверной, оперативной и доступной информации о деятельности ДОО, а также повышение качества управления через активное внедрение современных информационных технологий. Открытость рассматривается как канал двусторонней связи, способствующий удовлетворенности субъектов внешней среды относительно деятельности ДОО. Для более широкого и эффективного доступа к информации о ДОО организована деятельность в нескольких направлениях: размещение необходимой информации на сайте, информационных стендах, выпуск бюллетеней, информационных листков, установка информационного кiosка. С помощью данных средств родители и все заинтересованные лица знакомятся с деятельностью ДОО.

На сайте создана рубрика «Открытое ОКНО», максимально информативная, удобная для чтения и понятная для разных целевых аудиторий. Главное назначение этой странички: помочь родите-



лям и представителям социума найти на сайте ДОО всю необходимую информацию, ответить на интересующие вопросы. Введение новой рубрики будет способствовать повышению качества управления, развитию информационной культуры педагогов, родителей и представителей социума.

Ожидаемые результаты:

- создание условий для введения на сайте новой рубрики «Открытое ОКНО»;
- использование рубрики как средства диалога между участниками образовательного процесса, своевременного выявления и решения проблем ДОО;
- получение родителями оперативной информации о жизни ДОО и успехах воспитанников;
- высокий рейтинг детского сада по информационной удовлетворенности представителей общественности о деятельности ДОО.

Показатели:

- увеличение количества посетителей сайта, цитируемости;
- удовлетворенность родителей качеством оказываемой услуги.

3-й блок. Раскрывается концепция подготовки, предоставления и обсуждения Публичного доклада. Последний выступает средством обеспечения инфор-

мационной открытости организации перед общественностью, если применяется модель использования доклада как двустороннего информационного канала для получения обратной связи, включающая следующие элементы: требования к содержанию информации для внешних пользователей, содержание и организационная схема выявления информационного запроса представителей социума, оргсхема подготовки и презентации доклада, рекомендации по включению доклада в систему управления.

Предлагаем алгоритм подготовки и продвижения Публичного доклада:

- разработка календарного плана подготовки Публичного доклада;
- подготовка и презентация Публичного доклада, направленного на поддержку взаимодействия детского сада и социума, обеспечивается за счет использования следующих этапов работы с докладом:
 - выявление информационного запроса,
 - подготовка и публикация доклада,
 - доведение доклада до целевых групп и получение обратной связи,
 - корректировка плана работы ДОО,
 - информирование о принятых решениях;

- участие родителей и представителей органов общественного управления в подготовке и презентации доклада;
- распространение доклада среди родителей и представителей социума;
- изучение общественного мнения по итогам публикации доклада.

Ожидаемые результаты:

- создание концепции Публичного доклада и других документов публичной отчетности;
- использование документов публичной отчетности как средства диалога между участниками образовательного процесса, своевременного выявления и решения проблем детских садов;
- высокая внешняя оценка качества Публичного доклада;
- использование других форм и вариантов публичной отчетности (изучение опыта и апробирование доклада-навигатора, создание портфолио ДОО).

Показатели:

- разработка оптимальной структуры Публичного доклада, формирование уникального стиля оформления и подачи материала;
- предоставление Публичного доклада широкому кругу общественности, его открытое обсуждение;

- использование дополнительных материалов для информирования участников образовательного процесса или отдельной целевой аудитории;
- участие в конкурсах «На лучший Публичный доклад» и др.;
- разработка и предоставление пробных версий доклада-навигатора и портфолио ДОО.

4-й блок. Расширение возможности использования интернет-ресурсов ДОО для разной целевой аудитории, а также направленность на повышение информативности и раскрытие новых возможностей для пользователей. Сегодня мы имеем в открытом информационном пространстве свое собственное так называемое «интернет-представительство». Ведь подобная информированность о деятельности повышает конкурентоспособность, показывает эффективность системы работы ДОО с информацией, что обеспечивает ее внутренние потребности; предоставляет возможности для трансляции разного рода сведений сопровождающим деятельность ДОО и широкой общественности, в том числе и родительской.

На наш взгляд, для современной ДОО очень важно информировать родителей о всех изменениях, происходящих в системе образования. И можно



утверждать, что в детском саду складываются новые стандарты практики на основе своевременного и открытого информирования разных целевых аудиторий. Прежде всего это стандарт комплексности решения задач информатизации ДОО. Новое интернет-пространство реализует не только возможности автоматизации внутреннего администрирования, но и возможности организации и поддержки образовательного процесса и коммуникаций между пользователями, и что очень важно, с доступом не только внутри ДОО, но и извне.

Ожидаемые результаты:

- реконструкция информационного портала, объединяющего участников образовательного процесса (сайт);
- создание своих страничек (странички группы, старшего воспитателя, методиста, специалистов и др.);
- использование информационного пространства ДОО для обеспечения своевременной информацией и участия в деятельности детского сада;
- расширение возможностей применения информационного пространства в образовательной и воспитательной деятельности ДОО.

Показатели:

- создание условий, обеспечивающих стабильную работу портала;

- своевременное обновление информации на официальном сайте (раз в неделю и по необходимости);
- анонсирование предстоящих событий;
- систематизация материалов и обеспечение удобной навигации по разделам;
- работа с интерактивными форматами (форум, гостевая книга, опрос и др.);
- расширение использования интернет-пространства ДОО для образовательной деятельности, создание Центра сервисных идей (онлайн-консультации, вебинары и др.);
- создание коллекции выступлений, материалов и творческих работ воспитанников и педагогов.

5-й блок. Качественный брэндинг, формирование имиджа и управление рейтингом ДОО. Главное — достойно представить детский сад в конкурсах и СМИ, рассказать о ДОО и показать максимум возможностей и перспектив. Это направление поиска партнеров и формирования сетевого взаимодействия. Увеличилось количество публикаций о ДОО в печатных и электронных изданиях различного уровня, особое внимание уделяется журналам федерального уровня, созданию собственной печатной продукции, выпуску печатной и электронной версии газеты детского сада «Су-

дарушка». Мы участвуем в профессиональных конкурсах: «Лидер в образовании», «Воспитатель года»; конференциях, семинарах, педагогических чтениях и других мероприятиях. Проводим мероприятия на базе ДОО с участием представителей общественности: конкурсы, фестивали, соревнования.

В рамках создания бренда детского сада разработаны средства визуальной идентификации (герб, логотип, баннеры, форма для участия в мероприятиях).

Ожидаемые результаты:

- создание условий для представления информации о деятельности ДОО для разных целевых аудиторий;
- разработка и реализация значимых социальных проектов;
- работа со СМИ, обеспечение работы журнала «Сударушка» (органа печати детского сада);
- повышение профессиональной компетенции педагогов, участие в профессиональных конкурсах;
- организация сетевого взаимодействия;
- создание брэндинг-имиджа ДОО.

Показатели:

- предоставление достоверной и своевременной информации о качестве образовательных услуг, условиях обучения и уникальных особенностях ДОО;

- участие в социально значимой деятельности;
- сотрудничество со средствами массовой информации: районная газета «Моя Экважа», телеканал «Юрган» и др.;
- участие в конкурсах «Воспитатель года» на звание лауреата премии главы АМО ГО «Сыктывкар», «Лидер в образовании», «Лучший детский сад года» и др.;
- представление ДОО, педагогов и воспитанников в творческих и познавательных конкурсах, конференциях и проектах;
- разработка алгоритма создания фирменного стиля ДОО и атрибутики.

Разработка и внедрение модели «Детский сад доверия, открытости и понимания» является, на наш взгляд, одним из главных условий повышения качества управления, продуктивного взаимодействия с представителями социума и родительской общественности, формирования имиджа ДОО. Введение в процесс управления информационно-коммуникационных технологий расширяет информационное пространство взаимодействия ДОО с социальными партнерами, улучшает материально-техническую базу, дает возможность повысить уровень управления, придать ему характер государственно-общественного, сформировать информаци-



онную открытость, тем самым повысить имидж ДОО и занять высокий уровень среди детских садов г. Сыктывкара.

Результаты внедрения модели «Детский сад доверия, открытости и понимания» имеют положительную динамику и демонстрируют повышение рейтинга среди ДОО:

- конкурс «100 лучших ДОУ России», IV Всероссийский образовательный форум «Школа будущего: проблемы и перспективы развития современного образования в России» (диплом лауреата конкурса «100 лучших ДОУ России»); директор награждена почетным знаком «Директор года — 2015»;
- конкурс «Лучшее — детям» (свидетельство знака качества «Лучшее — детям»);
- Всероссийский профессиональный конкурс «Лучший методист — 2015» (диплом III степени);
- конкурсный отбор среди педагогов, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, на присуждение звания лауреата премии главы администрации МО ГО «Сыктывкар» «За вклад в развитие образования» в 2015 г.;
- конкурс «Воспитатель глазами родителей» (диплом за III место).

Литература

1. Вальдман И.А. Сайт школы как инструмент обеспечения общественного участия в образовании // Лучшие практики общественного участия в формировании и реализации политики в сфере образования: Сб. матер.: В 2 т. / Под ред. С.Г. Косарецкого, Е.Н. Шимутиной. Т. 2. Архангельск, 2009.

2. Вальдман И.А. Информационная открытость общеобразовательного учреждения как условие его взаимодействия с социумом: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2010.

3. Зимин Ю.Е., Головина О.Д., Седельников А.А. Общественный аудит публичного доклада школ и дошкольных учреждений // Народное образование. 2010. № 5. С. 52.

4. Методические рекомендации по формированию базовой организационной модели взаимодействия участников государственно-общественного управления в условиях открытого информационного культурно-образовательного пространства общего и дополнительного образования. М., 2013.

5. Мусеев А.М., Косарецкий С.Г., Мерцалова Т.А. Публичный доклад школы: от инновации к массовому внедрению // Народное образование. 2007. № 10. С. 82—89.

6. Самооценка образовательных учреждений. Методическая разработка по материалам международного проекта / Под ред. Т.Ю. Аветовой. СПб., 2006.

ОПТИМИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Цыс И.Н.,
директор;

Гоцуляк Н.В.,
старший воспитатель детского сада № 14, г. Сыктывкар



Аннотация. Методическое сопровождение на уровне ДОО и с помощью сетевого взаимодействия, организованного на муниципальном уровне, позволяет оптимизировать ресурсы, индивидуализировать работу с педагогами по введению стандарта дошкольного образования, сделать поддержку педагогов более эффективной и адресной.

Ключевые слова. Методическая работа, сетевое взаимодействие, профессиональные компетентности, качество дошкольного образования, инновационные площадки, единое образовательное пространство.

ФГОС ДО нормативно обеспечивает государственные гарантии равенства возможностей для каждого ребенка в получении качественного дошкольного образования. Одним из факторов, позволяющих достичь этого, выступает качество работы педагогов ДОО, которое может обеспечить грамотно организованная методическая работа.

Особая значимость методического сопровождения обусловлена развитием современного дошкольного образования, требующего от педагогов ДОО гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию, что делает необходи-

мым постоянное повышение профессиональной компетентности. Методическая работа ориентируется на новые знания, которые в процессе становятся субъективно значимыми для педагога, обеспечивают оптимальное прогнозирование, развитие конкретной ситуации, впоследствии положительно влияющей на ребенка и самого педагога [5, с. 33].

Повышению профессиональной компетентности педагогов способствует их участие в работе, которая развивает самостоятельность профессионального мышления, аналитические и проектные умения. В помощь



методической работе на уровне ДОО с целью создания условий для непрерывного развития профессиональных компетентностей педагогических кадров, действующих повышению качества дошкольного образования в условиях введения ФГОС ДО, с января 2014 г. по приказу Управления дошкольного образования г. Сыктывкара (далее — УДО) организована работа сетевого взаимодействия ДОО на муниципальном уровне, в состав которого входят 8 ресурсных центров (далее — РЦ), объединяющих 43 инновационные площадки, работающие в формате творческих групп, стажировочных и опорно-методических площадок.

Сравнительный анализ основных направлений деятельности методической службы ДОО и сетевого взаимодействия показал их единонаправленность. В то же время направления деятельности сетевого взаимодействия более детальны, углубленны, связаны с инновациями (табл. 1).

Поскольку в настоящее время развитие образования и есть инновационный процесс, необходимо изменить некоторые аспекты управления методической работой:

- целеполагание направлено на постановку конкретных и достижимых целей;
- управление инновациями персонифицировано и имеет необ-

ходимый уровень организации и упорядоченности;

— происходит отслеживание промежуточных результатов и планирование работы по результатам [3].

Педагог, включенный в инновационный процесс, участвующий в его развитии, сам развивается, совершенствует мастерство, приобретает новые навыки и умения, у него формируется собственный опыт реализации инновационных идей [1, с. 14].

Для повышения компетентности педагогов в вопросах обеспечения нового содержания дошкольного образования, достижения соответствия профессиональных компетентностей профессиональному стандарту методическую работу необходимо рассматривать как систему разнообразных мер и действий, направленную на развитие профессиональной компетентности педагогов ДОО, от уровня которой напрямую зависит повышение качества образования в целом, что можно рассматривать как конечную цель методической работы.

В.Д. Шадриков выделил шесть базовых компетентностей, обеспечивающих эффективность педагогической деятельности [4]. Можно предположить связь профессиональных компетентностей с определенными формами методической работы, способствующими наиболее быстрому

Таблица 1

Основные направления деятельности

Методическая служба ДОО (из определения)	Сетевое взаимодействие (из Положения о сетевом взаимодействии)
Изучение профессиональных за-труднений и образовательных по-требностей педагогов в целях со-здания эффективных условий для повышения их профессиональной компетентности	Определение количества сетевых объединений, исходя из направ-лений развития дошкольного образования, проблем и охвата по-вышением квалификации разных категорий работников ДОО
Обеспечение непрерывного об-разования и профессионального совершенствования педагогов, осуществление опережающей по-мощи, реагирующей на изменения в образовательной системе	Создание новых моделей повыше-ния квалификации педагогических кадров, отвечающих требованиям развития инновационных процес-сов в дошкольном образовании
Создание условий для реализации вариативных образовательных программ, современных педагоги-ческих технологий	Совершенствование инноваци-онной деятельности в педагоги-ческой сфере в части содержа-ния образования, развития инноваци-онных технологий и механиз-мов организации образовательной дея-тельности
Выявление, систематизация, рас-пространение передового педаго-гического опыта	Ретрансляция опыта работы ин-новационных площадок целевой аудитории
Прогнозирование, планирование и организация профессиональной подготовки педагогических кадров	Повышение професионализма педагогических работников через включение их в разработку и реа-лизацию инновационных образо-вательных проектов
Изучение, обобщение и распро-странение педагогического опыта педагогов ДОО	Создание методического банка данных по инновационной дея-тельности
Организация проведения экспер-тизы авторских методических материалов	Консультационное и экспертное сопровождение инновационных разработок педагогов



достижению результата в формировании той или иной компетентности (табл. 2).

Таким образом, проанализировав формы работы на уровне организации методической рабо-

ты ДОО и сетевого взаимодействия, мы видим их адекватность друг другу, поэтому считаем, что часть нагрузки на методическую работу ДОО можно разделить с сетевым взаимодействием, так

Таблица 2

Взаимосвязь компетентностей с формами методической работы

Компетентность	Формы	
	методической работы	организации сетевого взаимодействия
В области личностных качеств	Деловые игры. Консультации	Тренинги
В области постановки целей и задач педагогической деятельности	Практикумы	Стажировки
В области мотивации образовательной деятельности	Проблемно-проектные семинары	Педагогические чтения
В области обеспечения информационной основы деятельности	Семинары-практикумы. Участие в работе временных творческих групп	Педагогические мастерские
В области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений	Научные стажировки. Теоретические семинары	Научно-практические конференции
В области организации образовательной деятельности	Фестивали педагогических идей	Фестивали мастер-классов

как параллельно осваивается содержание.

Создание сетевой модели повышения квалификации, вхождение ДОО в нее как муниципального РЦ отражено в подпрограмме «Грамотный педагог» «Программы развития муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения “Детский сад № 14 общеразвивающего вида”» (далее — МАДОУ) на 2014—2018 гг.», цель которой — повышение уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО путем создания условий для развития их субъектной позиции.

В муниципальное сетевое объединение «Познавательно-речевое развитие», ресурсным центром которого выступает МАДОУ, входят на сегодняшний день 10 инновационных площадок, где разносторонне изучаются вопросы познавательного и речевого направлений развития детей, а также другие аспекты Стандарта.

Независимо от того, каким профессиональным уровнем образования, стажем работы обладает педагог, возможность роста на протяжении всего профессионального пути позволяет обеспечить разноуровневый подход к организации методической работы.

I уровень — «Молодой педагог». Целевая установка — формирование опыта. Результат освоения уровня — формируется

инновационный ресурс, осуществляется презентация достижений молодых педагогов на базе ДОО.

II уровень — «Целеустремленный педагог». Целевая установка — формирование собственного опыта и его трансляция для ДОО сетевого объединения. Результат освоения уровня — совершенствуются профессиональные умения и навыки педагогов, осуществляется представление лучшего опыта работы на уровне сети.

III уровень — «Творческий педагог». Целевая установка — формирование индивидуального почерка в профессиональной деятельности. Результат освоения уровня — сформирован педагог-мастер, осуществляется трансляция опыта работы РЦ [2].

Методическая работа с кадрами МАДОУ с учетом возможностей сетевого взаимодействия ведется по следующим направлениям: участие в работе инновационных площадок сети в качестве обучающихся; городских мероприятий сети в качестве слушателей, участников, ведущих, докладчиков; Школы молодого педагога как одной из инновационных площадок сети в качестве ретрансляторов опыта работы.

Анализ обучения на инновационных площадках сети педагогов МАДОУ показал, что в 2014 г. приняли участие в работе муниципальных инновационных



площадок 11 педагогов, из них семеро обучились на площадках нашего РЦ.

За 2014—2015 гг. охват обучением составил 20 педагогов (67%), из них четверо вышли на второй круг обучения (продолжили обучение на других площадках).

С целью стимулирования цelenаправленного, непрерывного повышения уровня профессионализма педагогических работников, их профессиональной компетентности и обеспечения конкурентоспособности в предоставлении образовательных услуг, предоставления возможности прохождения аттестации на квалификационную категорию было принято Положение о выдаче сертификатов участникам площадок сетевого взаимодействия, что стало дополнительной мотивацией активного привлечения педагогов к работе инновационных площадок.

В 2014 г. завершили обучение и получили сертификат 9 педагогов (82%), что для пяти из них стало возможностью повышения итогового количества баллов аттестационного портфолио при прохождении аттестации на квалификационную категорию. За I полугодие 2015 г. сертификаты получили четверо из восьмерых, остальные продолжили обучение до конца 2015 г.

Продолжается и процесс формирования практического опыта

работы участников площадок в виде методических сборников, проектов, рекомендаций. Педагоги 38 ДОО, в том числе нашей организации, представили методические разработки на экспертный совет УДО, по решению которого лучшие материалы были размещены на ее сайте.

Таким образом, направление методической работы по обучению педагогов МАДОУ на инновационных площадках сетевого взаимодействия реализуется успешно.

Формирование единого образовательного пространства среди участников сетевого объединения было достигнуто путем организации городских мероприятий:

- за 2014 г. РЦ организовано и проведено 4 городских мероприятия, из них 3 на базе МАДОУ (фестиваль мастер-классов для педагогов «Актуальные формы и методы работы в организации познавательного и речевого развития дошкольников», секция «Современный образовательный процесс в дошкольных образовательных организациях в рамках внедрения ФГОС ДО» городского совещания работников дошкольного образования, конкурс для детей дошкольного возраста «Интеллектуально-творческий марафон»);
- за I полугодие 2015 г. проведено 5 городских мероприятий,

из них 2 на базе МАДОУ (круглый стол «Современный педагог ДОО в условиях введения ФГОС ДО» в рамках работы городской конференции «Непрерывное образование педагогических кадров: инновации, опыт, перспективы», фестиваль мастер-классов для педагогов «Актуальные формы и методы работы в организации познавательного и речевого развития дошкольников»).

С одной стороны, это определенная нагрузка на РЦ, с другой — возможность для педагогов нашей организации принять активное участие во всех мероприятиях.

Анализ участия педагогов организации в городских мероприятиях РЦ показал, что в их работе приняли участие в 2014 г. 13 педагогов (43%), в 2015 г. 22 педагога (73%):

- фестиваль мастер-классов позволил педагогам-мастерам представить новизну форм и методов организации видов детской деятельности, высокий уровень профессионального мастерства, а педагогам-участникам — возможность практического овладения приемами работы мастеров, проявилось их стремление к познанию нового содержания дошкольного образования в соответствии со Стандартом;
- городское совещание и конференция позволили педаго-

гам-докладчикам затронуть многочисленные вопросы, связанные с профессиональным развитием в условиях стандартизации дошкольного образования, педагогам-слушателям оценить возможности сетевого объединения ДОО в повышении их профессиональной компетентности, а круглые столы — продолжить обсуждение практических вопросов непрерывного образования педагогов;

— городской конкурс «Интеллектуально-творческий марафон» предоставил педагогам возможность войти в состав жюри, проявив себя в экспертной деятельности как на отборочном, так и на городском этапах; проводить организационно-методическую работу на станциях; готовить сценарий и проводить развлечение для детей.

Таким образом, направление методической работы по организации и участию в городских мероприятиях способствует совершенствованию профессионального уровня педагогов через использование творческих форм активизации и осмыслиения своей педагогической деятельности, расширению масштаба внедрения инноваций.

Поскольку РЦ одновременно является и инновационной площадкой — Школой молодого педагога — сотрудникам орга-



низации предоставляется возможность транслировать обобщенный личный педагогический опыт на муниципальном уровне через показ непосредственно образовательной деятельности и представление педагогических проектов. За 2014—2015 гг. в трансляции обобщенного личного опыта приняли участие 16 педагогов.

Анализ сетевого взаимодействия мы осуществляем по двум направлениям: внутреннему и внешнему. Внутреннее представляет собой анализ работы коллектива в соответствии с программой развития, годовым планом ДОО параллельно с осуществлением работы ДОО как РЦ, а внешнее — анализ работы и координацию деятельности всех инновационных площадок сети.

Внешний анализ показал, что деятельность РЦ и площадок способствует:

- реализации личностного подхода к работе с педагогами;
- созданию условий для профессионального роста педагогических работников ДОО, разнообразных «образовательных маршрутов»;
- формированию эффективной системы непрерывного образования кадров. Внутренний анализ показал, что методическая работа, органично соединяющаяся с повседневной практикой, будучи мак-

симально гибкой, развивает творчество, инициативу педагогов, ориентирована на реализацию поставленных задач, достижение и поддержание высокого качества образовательного процесса.

Таким образом, новое содержание, формы и интерактивные методы работы с педагогическим коллективом, в том числе с учетом направлений и форм сетевого взаимодействия, активизируют и приводят в движение потенциальные возможности каждого педагога в отдельности и коллектива ДОО в целом.

Литература

1. Белая К.Ю. Стажировочные площадки как форма трансляции передовых идей в практику дошкольного образования // Управление ДОУ. 2013. № 3.
2. Гоцюляк Н.В. Индивидуальный образовательный маршрут педагога как средство повышения квалификации в системе непрерывного образования педагогических кадров // Вестник управления дошкольного образования г. Сыктывкара. 2015. № 2.
3. Майер А.А. Управление инновационными процессами в ДОУ: Метод. пособие. М., 2008.
4. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников / Под ред. В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой. М., 2010.
5. Спорышева Е.Н. Сетевая организация методической работы // Управление ДОУ. 2013. № 4.

УПРАВЛЕНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ С РОДИТЕЛЯМИ ЧЕРЕЗ РЕАЛИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

Шулепова Т.И.,

директор детского сада № 29, г. Сыктывкар

Аннотация. Разработка и реализация целевых проектов позволяют расширить возможности родителей участвовать в управлении ДОО в соответствии с действующим законодательством в области образования. Систематическое взаимодействие с семьями помогает определить фактический уровень развития родительской компетентности и запросы родителей, наметить траекторию поэтапного маршрута психолого-педагогического сопровождения семьи на основе дифференцированного подхода.

Ключевые слова. Образовательный проект, качество дошкольного образования, психолого-педагогическая поддержка, активные формы сотрудничества.

Успешное функционирование дошкольной организации, по нашему мнению, держится на трех китах: достижениях детей, непрерывном профессиональном росте педагогов и, конечно же, активном участии родителей в жизни детского сада. В условиях реформирования образования перед руководителем актуальной становится проблема выстраивания новой организационной структуры управления, ориентированной на совершенствование управлеченческих условий по функционированию и развитию ДОО, выбор оптимальных и кон-

кретных путей повышения качества дошкольного образования, создание системы участия родителей в государственно-общественном управлении деятельности детского сада.

Актуальность привлечения родителей к управлению ДОО обусловлена изменениями в государственно-политическом устройстве и социально-экономической жизни страны в связи с введением Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также иными законами и нормативными правовыми актами РФ, содер-



жащими нормы, регулирующие отношения в сфере образования (далее — законодательство об образовании). Так, в п. 3 ст. 44 закона «Об образовании...» сформулированы права родителей на «...участие в управлении организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в форме, определяемой уставом этой организации...». Реализация данного права предполагает принятие руководителем ДОО решений, направленных на более эффективное управление, которое обеспечит конструктивное взаимодействие всех участников образовательных отношений.

Проблемно-ориентированный анализ условий управления нашей ДОО средствами анкетирования родителей (законных представителей) позволил определить следующее. Более половины родителей (законных представителей) удовлетворены професионализмом воспитателей, доброжелательным отношением к детям, созданной комфортной обстановкой в группах и условиями для развития способностей каждого ребенка. Одна треть респондентов готова принять участие в работе совещательных органов, комиссий и проявить собственную активность в планировании организации образовательной деятельности.

С учетом потребностей родителей перед коллективом встал

вопрос: «Что необходимо изменить в системе управления ДОО для более активного вовлечения семей к участию в образовательной деятельности?».

Единство принципа координации усилий семьи и ДОО в дошкольном образовании, на наш взгляд, возможно через реализацию образовательных проектов, направленных на получение положительных результатов за определенный промежуток времени.

Разработанный педагогическим коллективом образовательный проект «Управление качеством дошкольного образования» включает в себя эффективные механизмы, направленные на совершенствованиеправленческих условий по функционированию и развитию ДОО:

- расширение полномочий коллегиальных и совещательных органов управления в деятельности:
- наблюдательного совета, регламентирующего закупочную деятельность, экономическое планирование, направленное на организацию рациональной финансовой деятельности;
- общего собрания трудового коллектива в части принятия локальных нормативных актов, подготовки кадров на основе прогноза потребностей ДОО, стратегического развития;

- педагогического совета в части реализации новых целей и задач дошкольного образования и модернизации образовательной деятельности;
- общего родительского собрания в части стратегического развития ДОО, делегирования полномочий представителей родительской общественности в работе коллегиальных органов управления и комиссий (общего собрания трудового коллектива, педагогического совета, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений);
- создание новых совещательных органов, комиссий:
 - совет родителей, цель которого — учет мнений родителей воспитанников по вопросам управления ДОО и при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права и законные интересы воспитанников и их родителей. Он избирается из числа председателей родительских комитетов каждой дошкольной группы ежегодно и наделен следующими функциями: внесение предложений администрации, другим совещательным и коллегиальным органам ДОО и получение информации о результатах их рассмотрения (в том числе на отдельных заседаниях педагогического совета, других комиссий); при-
 - нятие участия в обсуждении локальных нормативных актов, в планировании совместных мероприятий внутри детского сада;
 - комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Цель ее деятельности — урегулирование разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование (в том числе в случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника). Комиссия создается из равного числа родителей воспитанников, работников ДОО по четыре человека от каждой из сторон. Представители работников ДОО в состав комиссии избираются Общим собранием трудового коллектива, представители родителей избираются Общим родительским собранием;
 - обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи, предполагающее внедрение новых форм сотрудничества ДОО с семьей.

При конструировании модели психолого-педагогического сопровождения семьи был сделан акцент на взаимодействие с семьями через использование технологий социального партнерства с учетом специфики семьи, ее воспитательного потенциала,



уровня родительской зрелости, семейной ситуации, особенностей психофизиологического статуса ребенка (см. рисунок).

Данная модель позволяет учесть фактический уровень развития родительской компетентности и запросы родителей, определить траекторию поэтапного маршрута психолого-педагогического сопровождения семьи на основе дифференцированного подхода.

Модель предполагает организацию работы с родителями адаптационных групп вновь поступающих малышей. Психологом разработана и внедряется программа совместной деятельности детей и родителей «Мама, папа, я — счастливая семья» со сроком реализации один учебный год.

Программа помогает создать условия для обеспечения психофизического благополучия детей раннего возраста путем использования разных игр. В организованных ежемесячных совместных мероприятиях принимают участие и дети, и родители, и педагоги. Совместные мероприятия включают в себя адаптационные игры, игры, направленные на сенсорное развитие, развитие речи, физическое и социальное развитие, а также сюжетные игры, которые помогают поддержать все проявления активности ребенка, стимулировать речь, учитывать

эмоциональное состояние ребенка, его игровые интересы и предпочтения, осуществлять профилактику и торможение отрицательных эмоций, снимать нервно-психическое напряжение, ну и самое главное — оптимизировать детско-родительские отношения.

Важный момент в психолого-педагогическом сопровождении — сбор и обработка банка данных семей воспитанников. Для координации деятельности специалистов при помощи диагностического инструментария, включающего в себя опросники, анкеты, тесты, беседы, специально разработанные психологом и старшим воспитателем, определяются потенциальные ресурсы семьи и проблемное поле (дефицит знаний и умений, связанных с воспитанием и развитием детей; влияние на семейное воспитание ребенка неблагоприятных внешних обстоятельств; отсутствие условий для реализации внутреннего родительского потенциала).

При проектировании психолого-педагогического сопровождения с целью формирования активной позиции и сознательного участия родителей в жизни детей учитывается тот факт, что у разных семей разные интересы, ресурсы и образ жизни.

По результатам исследований родители формально распределяются на три группы для опреде-

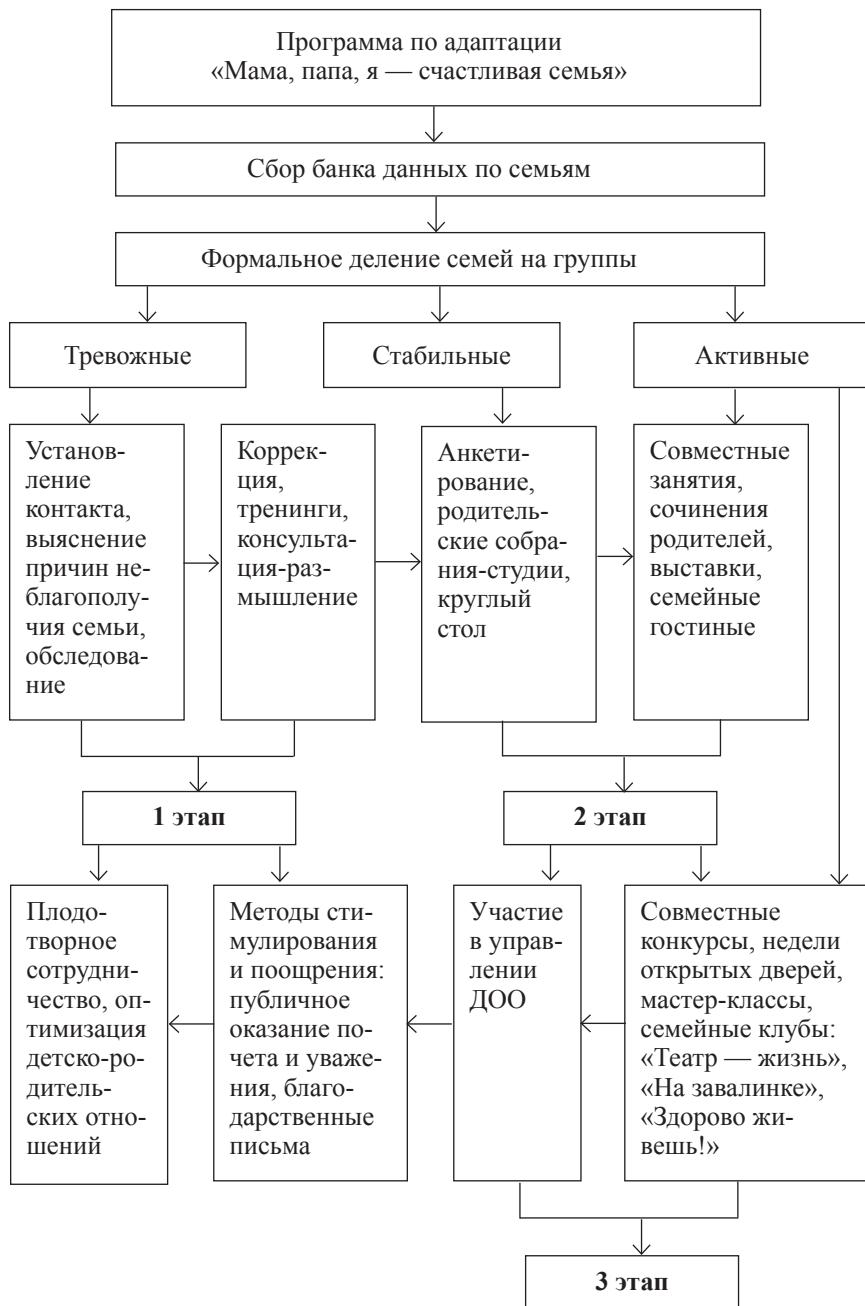


Рис. Модель психолого-педагогического сопровождения семьи

ления начального этапа психолого-педагогического сопровождения:

— первый этап включает в себя работу с родителями первой группы («Тревожными»), которые встречаются с трудностями при выполнении родительских обязанностей. Эта категория нуждается в постоянном внимании. При этом необходима системная, согласованная работа по выявлению истинных причин неблагополучия в семье. Основная задача ДОО — содействие осознанию важности родительства как социального явления средствами формирования конструктивного взаимодействия и общения с ребенком. Необходимо отметить, что к группе «Тревожных» относятся семьи, находящиеся в социально опасном положении. Специально для них психолог детского сада разрабатывает индивидуальный план работы;

— мероприятия второго этапа организуются для родителей второй группы («Стабильных»). Они ответственны за воспитание своих детей, но в силу недостатка педагогических знаний и умений не всегда правильно воздействуют на ребенка, поэтому главное — повышение их психолого-педагогической культуры,

расширение воспитательного потенциала семьи, активное включение родителей в процесс социализации детей;

— родители третьей группы («Активные») ответственны за воспитание детей, у них хорошая психолого-педагогическая готовность, поэтому ДОО должна содействовать стремлению родителей к педагогическому самообразованию и личностному росту через совершенствование и развитие себя. Мероприятия третьего этапа — наивысшая степень активности родителей в образовательном процессе.

С целью приобретения устойчивого интереса к проблемам развития детей, семейным традициям, обеспечения преемственности в работе ДОО и семьи при активной поддержке родителей разработан и успешно реализуется образовательный проект «Заботливые родители», включающий в себя ряд психолого-педагогических мероприятий совместной деятельности взрослых и детей (клубы выходного дня, родительские конференции, неделя открытых дверей «На островке детства», творческие конкурсы).

В ДОО функционируют клубы выходного дня, рассчитанные на заинтересованную аудиторию родителей и детей с привлечением

социальных учреждений по наиболее востребованным направлениям:

- деятельность клуба «Театр — жизнь» направлена на развитие творческих способностей и интересов детей и их родителей при помощи театрализованной деятельности;
- работа клуба «На завалинке» направлена на сохранение и укрепление связи разных поколений семьи;
- клуб «Здорово живешь!» приобщает к здоровому образу жизни и развивает психоэмоциональную сферу.

В рамках организации клубов выходного дня по запросам родителей планируется расширение сетевых форм сотрудничества с учреждениями спорта, культуры, образования, что поможет пробудить у взрослых желание и активное стремление учиться и развиваться в интересах своего ребенка.

Дошкольная организация в целях профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних ежегодно организует общие родительские собрания в форме конференции с привлечением сотрудников Центра психологической помощи населению, Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних, а также медицинских учреждений.

Представители психологических служб города принимают участие в психологических тренингах для родителей, а также оказывают индивидуальное консультирование по запросам.

В ходе реализации образовательного проекта «Заботливые родители» родительская общественность выступила инициатором новой формы сотрудничества детского сада и семьи — неделя открытых дверей «На островке детства», где каждый день посвящен разным направлениям развития дошкольников.

Родители по желанию могут выбрать для посещения и участия любой день недели открытых дверей или «погрузиться» в жизнь детского сада вместе с детьми в течение всей недели.

Таким образом, родители, окунувшись в совместную с детьми интересную жизнь детского сада, расширяют свои знания по различным направлениям развития дошкольника, созданию условий для познавательного, речевого, художественно-эстетического, социально-коммуникативного и физического развития.

Становясь непосредственными участниками жизни детского сада, родители в большей степени выражают заинтересованность в организации конкурсных мероприятий с их участием «Мамины руки не знают скуки», «Физкультура — лучший друг», «Мо-



его ребенка лучше нет!», а также мероприятий по благоустройству прилегающей к детскому саду территории: «Зимняя сказка» (на лучшую снежную постройку для детей), «Чистый дворик» (на оригинальное оформление цветников, интересную малую архитектурную форму).

Свои предложения родители могут выразить на официальном сайте ДОО в разделе «Гостевая».

Срок реализации образовательных проектов «Управление качеством дошкольного образования» и «Заботливые родители» — три года. Об эффективности их внедрения на данном этапе свидетельствуют следующие позитивные перемены:

- увеличение числа семей, проявляющих высокую активность в управлении ДОО;
- рост активности родителей в жизни ДОО, повышение компетентности родителей по вопросам воспитания и развития детей;
- открытость, доступность, прозрачность деятельности ДОО, двусторонняя связь детского сада с семьей;
- благоприятный психоэмоциональный настрой родителей при взаимодействии с ДОО.

Результатом построения единого образовательного пространства становятся победы и участие пе-

дагогов и семей в муниципальных и республиканских конкурсах: «Любимый воспитатель глазами родителей и детей», «Заботливая мама», «Супер-папа», «Зигзаг удачи», «Театральная весна» и др.

Яркий показатель успешности — диплом «За высокие достижения в области качества» конкурса «Лучшие товары и услуги Республики Коми», диплом всероссийского конкурса программ «100 лучших товаров России» за образовательный проект «Заботливые родители».

Проведенная работа дает возможность определить перспективы развития ДОО:

- создание нового коллегиального органа — совета по качеству дошкольного образования с участием родителей в целях выработки приоритетов и принципов совершенствования системы менеджмента качества ДОО;
- включение современных форм активного участия родителей в жизни детского сада (организация дискуссионных площадок, гостевых и т.д.).

На наш взгляд, реализуемые образовательные проекты способствуют тому, что родители стали полноправными участниками образовательных отношений, а сотрудничество, партнерство, диалог являются источником повышения качества дошкольного образования.

КАЧЕСТВО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В Общественной палате РФ 25 февраля 2016 г. состоялся круглый стол «Способы и формы независимой оценки дошкольного образования», на котором обсуждались вопросы качества дошкольного образования. Организатор — Комиссия ОП РФ по развитию науки и образования. Модератор — председатель комиссии Л.Н. Духанина.

Качество дошкольного образования — один из наиболее обсуждаемых вопросов современного российского образования. Новый импульс в дискуссии о том, что качество дошкольного образования связано с введением федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования — стандарта поддержки разнообразия детства и стандарта условий реализации дошкольных образовательных программ, возник после одобрения примерной основной образовательной программы и прохождения экспертизы нескольких комплексных программ.

Одним из центральных звеньев качества дошкольного образования, по мнению большинства экспертов, выступает развивающая образовательная среда дошкольного образования и, соответственно, ее составная часть —

предметно-пространственная среда.

Участники заседания представили на обсуждение общественности результаты разработки и апробации подходов не только к оценке качества дошкольного образования, но и к созданию развивающей образовательной среды, способствующей повышению эффективности образовательной деятельности в ДОО.

Со вступительным словом выступила Л.Н. Духанина, очертив круг предложенных к обсуждению вопросов, которые волнуют членов комиссии по развитию науки и образования ОП РФ, общество и профессиональных экспертов в области дошкольного образования.

С докладами выступили: Т.В. Волосовец («Качество дошкольного образования в свете требований ФГОС ДО»), Е.Г. Юдина («Система оценки качества дошкольного образования при реализации ФГОС ДО»), Н.В. Глушкова («Организация предметно-пространственной развивающей образовательной среды как один из критериев оценки качества дошкольного образования»), И.И. Казунина («Экспертиза игрушек: прошлое, настоящее, будущее») и др.

Источник: www.oprf.ru/press/anno/newsitem/32786

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ в РЕСПУБЛИКЕ КОМИ



ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА



Герасимова М.П.,
канд. пед. наук, заместитель директора
по научно-методической работе;

Мартынчук Т.А.,
канд. пед. наук, заместитель директора по научно-
методической работе Сыктывкарского гуманитарно-
педагогического колледжа имени И.А. Куратова,
г. Сыктывкар

Аннотация. Статья посвящена вопросам становления и раз-
вития дошкольного воспитания в Республике Коми. Авторы
приводят доказательные исторические факты формирова-
ния системы дошкольного образования в регионе. Публи-
кация носит персонифицированный характер. Особое вни-
мание уделяется вкладу педагогов в организацию структуры
управления дошкольного образования в регионе, в создание
и совершенствование системы воспитательно-образователь-
ной работы с детьми, в подготовку педагогических кадров
для дошкольных учреждений.

Ключевые слова. Дошкольное воспитание, образование, со-
общество, детские сады, Республика Коми.

В своем историческом развитии дошкольные учре-
ждения в Республике Коми прошли путь от детского при-
юта до многофункционального учреждения*. Система дошкольных образовательных учреждений здесь нача-
ла складываться в начале XX в. Их предшественниками были детские приюты-ясли, организуемые по инициативе земств, которые должны были «содействовать сохранению

* В изучение вопроса развития дошкольного образования в Республике Коми большой вклад внесла Т.А. Мартынчук, преподаватель дошкольной педагогики ГПОУ «Сыктывкарский гуманитарно-педагогический колледж имени И.А. Куратова», материалы исследования которой легли в основу данной статьи.

детей», в период массовых сельскохозяйственных работ предоставленных на произвол судьбы.

В 1902 г. Усть-Сысольская уездная управа впервые в истории Коми края ассигновала 600 руб. на организацию шести приютов-яслей, но открыты они были только в трех селениях: Визинге, Объячево и Усть-Куломе под руководством земских врачей. Предполагалось, что приюты-ясли можно расположить в училищных зданиях, церковно-приходских школах, свободных в летнее время [13, с. 61], а также в наемных помещениях — церковных и крестьянских домах [15, с. 274]. После активной пропаганды передовой интеллигенции в 1903 г. летние приюты-ясли открылись уже в 12 населенных пунктах Усть-Сысольского уезда, причем их организация была значительно улучшена [21]. Ими руководили земские врачи, их жены, а также местные фельдшеры, учителя, жены священников: Г.С. Герцфельд, А.Н. Вышеславова в Объячево, А.П. Дзюба, Е.М. Попова в Визинге, А.А. Попова в Корткеросе, К.А. Шергина в Небдине, Л.Н. Доброумова в Усть-Куломе, А.А. Щекина в Усть-Неме, А.А. Сахарова в Печоре, А.В. Патокова в Ибе, А.Ф. Нахлупина в Пыелдине, А.А. Ватаманова в Койгородке, О.Ф. Степанова в Ношуле [16, с. 212]. В 1903 г. Яренская земская уездная управа также при-

няла решение об открытии детских приютов в с. Серегово и Глотово с финансированием по 200 руб. от губернского и уездного земств, заведовать назначили «грамотную и благонадежную» М.А. Жданову [3] и учительницу П. Яковлеву [3]. В 1904 г. были также открыты учреждения в селах: Важгорт, Ертом, Турья, Княжпогост, которыми руководили А.И. Шаньгина, Ю.Н. Попова, А.Г. Жилина, М.И. Федюнева. Крестьяне с. Чупрово заявили о ненадобности открытия яслей, мотивируя тем, что дети без надзора не остаются, а сенокосные луга находятся недалеко [4]. Организаторы учреждений, как правило, работали за вознаграждение в 20 руб. Плата за содержание детей не взималась [24, с. 112].

Количество детей, посещавших летние приюты, росло с каждым годом. За лето 1905 г. в учреждениях было зарегистрировано 650 детей [15, с. 213], в 1906 г. — 577 детей [16, с. 499] разных возрастов: дети до 1 года, от 1 года до 2 лет, от 2 до 5 лет, от 5 до 10 лет. Ребята могли находиться в яслях как в дневное время, так и круглосуточно. Н.И. Сурков, исследовавший данную проблему в Яренском уезде, отмечал, что грудных детей кормили прокипяченным молоком, жидкой манной кашей. Старшие дети получали на завтрак кашу (гречневую или овсяную с молоком) или яйца с черным хлебом, чай с молоком



и булочку. На обед готовился суп с овсяной крупой, картофель с маслом. В полдник подавали чай с булкой, ужинали тем, что оставалось с обеда. Черный хлеб дети получали в любое время дня [24, с. 113]. Малыши спали в бельевых корзинах или на подстилке из сена на полу, мылись в реке и бане [19].

В 1907 г. приюты были организованы только в пяти населенных пунктах: Зеленце, Благовещенске, Деревянске, Мыелдине и Пезмоге, где ранее население не пользовалось яслями. На их содержание расходовалось 403 руб. 20 коп., а также выплачивалось вознаграждение трем заведующим. Губернское земство посчитало, что польза от приютов-яслей может быть только в случае их большого количества и Усть-Сысольская земская управа решила приостановить ассигнования на ясли [18, с. 597]. Так, первые общественные дошкольные учреждения в Коми крае прекратили свою работу до 1918 г.

Изучив вопрос о зарождении дошкольных учреждений на территории Коми края, Т.А. Мартынчук отмечает, что:

- длительные связи русского и коми народов оказали воздействие на культуру населения, в том числе и в отношении к малолетним детям со стороны общественности;
- в крае в исследуемый период зародилась пропаганда охраны

материнства и детства, квалифицированной медицинской помощи;

- ясли-приюты имели большое воспитательное значение для сельского населения, особенно в летний период;
- детские дошкольные учреждения можно считать народными, поскольку были бесплатными и доступными для крестьян;
- значительные материальные затраты со стороны земских органов определили специфику зарождения заведений для детей на территории Коми края в начале XX в. несмотря на свое недолгое существование [20].

После Октябрьской революции по декрету Совета народных комиссаров от 20 декабря 1917 г. дошкольное воспитание включилось в общую систему народного образования, что дало толчок к его развитию. В то время в стране детские дошкольные учреждения рассматривались как инструмент «раскрепощения» женщин, институт воспитания подрастающего поколения и как средство подготовки детей к дальнейшему обучению в школе. Принятие Декрета Совнаркома о дошкольном воспитании 1917 г. способствовало его включению в единую государственную образовательную систему и приобретению дошкольными учреждениями государственного статуса. На первом съезде по народному

образованию Усть-Сысольского Уездного Совета, проходившего в августе 1918 г., впервые говорилось о важности, серьезности и новизне проблемы общественного дошкольного воспитания в Коми. Для решения проблемы были определены пожелания по созданию дошкольного подотдела Наркомпроса и разработке плана работы по дошкольному воспитанию [8]. Во второй половине года была составлена схема расходов для обеспечения работы двух инструкторов, а также содержания приютов-яслей, детских площадок и садов, организации лекций, приобретении литературы [10].

В 1919 г. в Усть-Сысольске открылась детская площадка, затем преобразованная в детский сад (деревянное, двухэтажное здание в 10 комнат) с присвоением статуса Центральный. Долгое время все детские сады, площадки и ясли на территории Коми не соответствовали основным санитарно-гигиеническим нормам, необходимым для создания максимально комфортных условий пребывания в них воспитанников.

Родоначальником педагогов-дошкольников в Коми области следует считать В.А. Богословскую, первого руководителя первого детского сада. Вера Александровна Богословская родилась 26 июня 1882 г. в семье бывшего служителя культа [1]. Ее отец — А.А. Богословский

был преподавателем Духовного училища Усть-Сысольска, священником Усть-Сысольского Троицкого собора [23], депутатом земских собраний [14]. Большое внимание отец уделял воспитанию своих детей, ставших впоследствии учителями. Вера Александровна закончила Усть-Сысольскую женскую прогимназию. С 1897 г. по 1899 г. работала учительницей церковно-приходской школы в с. Пезмог, затем, до 1910 г., в Слободской церковно-приходской школе. В 1910 г. ее перевели в земскую школу в Киурль [1], где она прослужила до 1919 г.

По постановлению Коллегии 7 июня 1919 г. В.А. Богословскую назначили на должность руководительницы игр на детскую площадку, позднее преобразованную в детский сад, где она стала организатором и руководителем [1]. Однако вскоре Богословскую направили на дошкольные курсы в г. Великий Устюг, откуда ее досрочно вызвали по причине отсутствия руководительниц на месте [11]. Позднее педагог ездила на экскурсии в Москву и Петроград с целью изучения постановки дошкольного дела в центре [12], сама обследовала организацию детских садов в республике [11].

Большая педагогическая практика В.А. Богословской способствовала качественному построению воспитательного процесса в



первом детском саду, расположенному в Усть-Сысольске в доме купца Потапова (ул. Кирова, ныне детский сад № 2). В нем строго велась документация, которая давала возможность проанализировать организацию работы. Запись занятий велась в общем дневнике, где руководительницы отмечали наблюдения за детьми. Имеются сведения о 45 детях, посещавших детский сад в 1920 г., 40 из которых ходили туда «охотно и исправно» [11]. Причины пропусков зачастую были объективны — дети болели, либо пропускали детский сад из-за отсутствия у большинства обуви и одежды. Родители часто обращались с просьбой о снабжении детей обувью и одеждой. Ежедневная посещаемость всех детей отмечалась по списку, имелась продуктовая книга, где записывалось количество израсходованных продуктов и число детей, присутствовавших в определенный день, имелись денежная приходно-расходная и контрольная книги. Продукты в то время выдавались Райпродкомом аккуратно и своевременно. Садовые советы (аналог современных попечительских советов) проводились ежемесячно, организовывались родительские собрания, о чем свидетельствуют протоколы.

В своем отчете В.А. Богословская отмечает, что общий план занятий на определенный срок не велся [11]. Инициатива

занятий исходила от детей, свобода выбора оставалась за последними. В детском саду имелись различные материалы для развития детей: глина, бумага, краски, чернила и ручки. Дети старшего возраста, играя, занимались изучением азбуки. Более половины детей умели читать и писать, знали цифры. Материалов для занятий грамотой было мало, некоторые воспитанники сами приносили карандаши и книги из дома. При недостатке карандашей приходилось писать по очереди. Дети с большой охотой играли в «школу». При анализе воспитательной работы И.П. Латкина, впоследствии руководившая детским садом, отмечала, что обучение грамоте проходило по методу целых слов [7]. Это объяснялось тем, что В.А. Богословская, будучи учителем по образованию и, видимо, хорошо владея методикой, обучала детей.

В детском саду в то время были очень популярны игры: «Жгут», «Венок», «Заинька», «Жук-учитель», «Колдун», «Воробушки», «Телефон». Чтение детской литературы также играло большую роль в развитии детей. Любимые произведения: «Что было с Ваней», «Братец и сестрица», «Морозко», «Коля-герой», «Три поросенка», «Иван-царевич», «Хромая уточка», «Мальчик-с-пальчик», «Сын воронов». Лепка, вырезание, оклеивание, плетение, иллюстрация очень занимали де-

тей. Но за неимением материала иногда приходилось отказывать детям в работе. Мухи, шишки, листочки ребята собирали в летнее время и запасали этот материал для занятий в саду зимой. Глину, песок, бросовый материал, коробки из-под спичек, скорлупу и т.д. дети заготовляли на весь год. Из бросового материала они делали всевозможные игрушки, которыми и украшали елку и помещение детского сада [11]. В новый 1921 год в детском саду во время зимних каникул была устроена елка. На празднике присутствовало более 200 детей и взрослых. Даже по современным меркам праздник считался грандиозным. Всем ребятам предлагались хлеб и монпансье, а детям сада были подарены кульки с гостинцами. Дети на елке пели, декламировали, им показывали сценки. Потом они долго вспоминали детский праздник. Надо отметить, что В.А. Богословская очень любила устраивать праздники, экскурсии, вывозить детей на природу, кататься на пароходе, т.е. создавала условия для расширения кругозора.

В архивных документах встречаются воспоминания неизвестного очевидца, родителя одного из детей, наблюдавшего во время своих посещений, как все дети с увлечением занимались разными делами, а Вера Александровна, как заботливая «клуха», ходила около детей и со всеми «кудах-

тала». Обстановка создавалась самая непринужденная и привычная для детей, и они как к матери льнули к ней все [22]. По воспоминаниям К.А. Поповой, брат которой был воспитанником первого детского сада, Вера Александровна слыла очень умным, образованным человеком. С детьми обращалась ласково и в то же время сдержанно. Она была аккуратна, всегда в строгой одежде. Умело руководила ребятами, им было с ней интересно.

Большое внимание В.А. Богословская уделяла трудовому воспитанию дошкольников. В детском саду организовали огород, где дети при участии руководительниц сажали картофель, репу, свеклу, лук, морковь и брюкву. В теплое летнее время пололи и поливали гряды, следили за ростом овощей. С нетерпением ждали, когда поспеют огурцы и радовались тому, что их труды не пропали даром [11]. Вера Александровна стремилась создать уют и комфорт в детском саду, сама покупала игрушки, книги и даже купила самовар.

Долгое время детские сады, площадки и ясли на территории Коми располагались в неприспособленных помещениях. Дошкольные учреждения нередко устраивали в домах раскулаченных граждан. В Коми эта процедура осуществлялась на основании специального постановления о реквизиции и конфискации до-



мов, а также имущества граждан г. Усть-Сысольска от 9 октября 1918 г. [9]. Помещения часто не соответствовали основным санитарно-гигиеническим нормам, необходимым для создания оптимально комфортных условий пребывания в них воспитанников. Вот пример описания помещений детского сада: «Кухня совершенно непригодная из-за холода. Требует капитального ремонта. В групповых специально обустроенной вентиляции в окнах нет, полы окрашены, краска уже сошла и требует новой покраски. Стены оклеены обоями, которые теперь уже потемнели» [7].

В.А. Богословская активно пропагандировала идеи общественного дошкольного воспитания. Ее организационные новации проявились и в том, что в городе начали функционировать ежемесячные садовые советы, аналог современных попечительских, стали проводить родительские собрания, о чем свидетельствуют протоколы, и достаточно разнообразные занятия с детьми.

В период с 1919 по 1922 г. количество детских садов в республике возросло. С 1919 г. дошкольные учреждения открывались в промышленных районах республики — с. Серегово, где размещалось солеваренное производство, пос. Нювчим, где работал известный на всю страну чугунолитейный завод [20]. Численность воспитанников в

дошкольных учреждениях была различной. В сельской местности достаточно было иметь 10 детей дошкольного возраста для открытия детского сада.

К январю 1922 г. на территории Коми их насчитывалось 17, но квалифицированные специалисты практически отсутствовали. Неразвитость профессионального образования, обусловленная экономической несостоятельностью государства того времени, низкий уровень грамотности населения (в Коми автономии проживало 27,3%, по данным 1913 г. [2]) привели к широкому распространению краткосрочной курсовой подготовки работников. Первые шаги для этого были предприняты в Центральном детском саду. Практикум по подготовке руководительниц (воспитателей) детских садов со сроком обучения 2—3 мес. открылся в 1924 г. Поступающих отбирала специально созданная приемная комиссия. Ниже приведены примеры мотивации некоторых молодых девушек-практиканток. «Имея желание работать среди детей и получать какой-нибудь заработок, по сему прошу зачислить меня в число практикантов во вверенном вам детсаде. Мое семейное положение очень скверное, безземельная, отца нет, мать служит сторожихой в музее и получает 9 р. 60 к. и не в силах нас троих содержать. Работа среди детей немного мне знакома, так

как в настоящее время нахожусь в пионеротряде. Мое образование — в третьем классе II ступени. Мария Андреевна Юркина, 1909 г.р.» [6]; «Имею желание посвятить себя культурно-посвящительской работе. Прошу приемную комиссию назначить меня в качестве практикантки на руководительницу детского сада. При сем прилагаю копию удостоверения об образовании. Потолицина Клавдия Георгиевна» [6]; «Имея желание работать в детском саду, прошу зачислить меня практиканкой для ознакомления дела по дошкольному образованию. При сем присовокупляю, что продолжать ученье в Педтехникуме ввиду отсутствия материальных средств не могу. Налимова Екатерина Максимовна» [6].

В последующие годы курсы становились главным средством подготовки работников дошкольного воспитания и отличались дифференцированностью. Отдельно организовывалось обучение работников детских яслей, руководительниц детских площадок и заведующих дошкольными учреждениями.

Между тем в 20-х гг. XX в. подготовка и повышение квалификации работников дошкольного воспитания не ограничивались только курсовым обучением. Интересный способ «поднятия познаний» среди работников детских учреждений предложили участники дошкольных конфе-

ренций, проходивших в г. Усть-Сысольске, первая из которых была проведена 5—11 марта 1924 г. [5]. Содержание программы частично носило политический характер. Это способствовало повышению идеально-политической грамотности педагогов и тем самым усилиению идеологической направленности в воспитательно-образовательной работе дошкольных учреждений. Данные мероприятия, по мнению специалистов дошкольного дела, должны были способствовать повышению педагогической компетентности практических работников дошкольных учреждений, однако, рефлексии со стороны детских садов не следовало, поэтому Центральный детский сад настаивал и призывал дошкольных работников быть активнее в изучении дошкольного дела [5].

С января 1924 г. при республиканском управлении образованием начало работать бюро с организованной секцией по дошкольному воспитанию. Цель его деятельности — разработка программно-методических вопросов, учет лучшего педагогического опыта и организация повышения квалификации дошкольных работников. Труды Н.К. Крупской, первое Положение о ведении очага и детского сада, принятом в 1919 г., способствовали руководству дошкольными учреждениями [20].



К 1925 г. в Коми уже открылось 9 детских садов на 328 детей, где воспитание шло на русском и родном (зырянском) языках. В первых дошкольных учреждениях не хватало средств на их обустройство: детям не на чем было спать и родители сами сколачивали кровати, в садах дети вместе с воспитателями ухаживали за лошадьми и порослями, носили воду. На детей иногда был только один карандаш, и рисовали они по очереди на газетах. Не хватало мебели, игрушек, книг.

Развитие экономики края, потребность в рабочих руках создавала необходимость в массовом открытии дошкольных учреждений, в связи с чем в 1926 г. был предпринят «дошкольный поход на село» и достигнуты определенные положительные результаты (в 1932 г. уже работало 64 детских сада).

К 1930 г. в Коми сложились условия для создания системы дошкольного воспитания: сформировалась сеть разных типов дошкольных учреждений, шла теоретическая и практическая работа по разработке содержания и методов воспитания детей дошкольного возраста, началась подготовка работников для детских садов и площадок, закладывались основы управления.

20 декабря 1931 г. по инициативе ОБЛОНО республики при Сыктывкарском педтехникуме открылись дошкольное, а

в 1937 г. — заочное отделения. Благодаря массовой подготовке кадров к 1940 г. в детских садах республики работали 245 подготовленных воспитателей. Работа в дошкольных учреждениях велась по «Руководству для воспитателя детского сада». Сеть детских садов составляла 69 учреждений с охватом детей — 2608 чел. [20].

С началом Великой Отечественной войны в экономике Коми АССР произошли значительные изменения, в том числе и в отрасли образования. Одной из острых проблем стало устройство детей дошкольного возраста в специализированные учреждения. Численность населения республики увеличилась до 265 тыс. чел., поэтому необходимость организации дошкольников стала как никогда актуальной. Для большого числа эвакуированных детей открывались детские сады. Уже во второй половине 1941 г. увеличился охват детскими садами Наркомпроса Коми АССР и хозяйственных организаций с 3524 детей до 4231 ребенка. В 1944 г. детские сады посещали 7447 дошкольников. Только в г. Сыктывкаре за несколько первых месяцев войны открылось 4 детских сада, а к 1943 г. действовало уже 30 дошкольных учреждений, рассчитанных более чем на 7000 дошкольников. С 1944 г. открываются санаторные детские сады, более 1000 детей было

устроено в семьях [20]. Воспитательная работа в период военного времени так же, как и прежде, предполагала всестороннее развитие ребенка. Но основной акцент делался на охрану жизни и здоровья, развитие чувства советского патриотизма. Вся работа в дошкольных учреждениях строилась в соответствии с этими направлениями.

Бурный рост дошкольных учреждений вызвал снижение качественного состава педагогических кадров, поэтому в мае 1944 г. Совет Министров РСФСР принял постановление об открытии самостоятельного дошкольного педагогического училища с очным и заочным отделениями, первым директором которого была Г.М. Добрынина. Работали в нем и педагоги с высшим образованием — М.В. Селькова и М.С. Панюкова. Коллектив работал в трудных условиях — занятия срывались из-за низкой температуры воздуха в помещениях, не было света, учебников [20].

Но усилия педагогов по подготовке воспитателей увенчались успехами, к 1950 г. в дошкольных учреждениях республики работали 908 воспитателей, из них 801 — выпускники училища, 107 — обучались на заочном отделении [20]. В 1950 г. было 312 детских садов, а детей 7,5 тыс.

Продолжалось в республике и строительство типовых много-

комплектных дошкольных образовательных учреждений на 140, 160, 280 и 360 мест. В сельских населенных пунктах строили детские сады на 50 и 90 мест. В 1960-е гг. появляются детские сады-ясли. Значительно улучшается материальная база детских садов. В это время в педагогическом училище появляется новая специальность — музыкальное воспитание [20].

С 1975 г. в Республике Коми начинают функционировать специализированные дошкольные учреждения для детей с недостатками речи, слуха, зрения. Предусматривалось и открытие круглосуточных детских садов, яслей, садов-яслей с улучшенной планировкой: отдельными спальнями, музыкальными и физкультурными залами, зимними садами [20].

В 80-х гг. ХХ в. дошкольные учреждения работали стабильно. К началу 1988 г. 91% детей республики, практически все нуждающиеся, были охвачены системой дошкольного образования. Усилия педагогических работников в начале 90-х годов направлялись на выполнение Закона об образовании, Программы воспитания и обучения в детском саду, углубление процессов демократизации и гуманизации, совершенствование деятельности образовательных учреждений в соответствии со спросом потребителей услуг.

В 90-х гг. ХХ в. число детских садов резко сокращается. Причи-



на — низкая рождаемость в стране и республике из-за экономического кризиса [20].

Пережили дошкольные учреждения и трудный период, когда с 1995 по 2005 г. их число, по данным статистики, сократилось с 801 до 527 (из них в сельской местности — 285). Часть детских садов закрылась во всех городах и районах Республики Коми (гг. Воркуте, Вуктыле, Сыктывкаре, р-нах Сосногорском, Ижемском, Койгородском, Сыктывдинском, Усть-Цилемском и др.). Дошкольным образованием в 2005 г. было охвачено лишь 82% детей (74 тыс.). Исследования Министерства образования и высшей школы РК показали, что причинами этого стало уменьшение рождаемости в республике; появление большего количества больных детей, которые не могли посещать обычные дошкольные учреждения; высокая безработица среди взрослого населения; низкая платежеспособность родителей. В связи с этим началась работа по реорганизации и закрытию детских садов с целью сохранения и стабилизации системы дошкольного образования. Одновременно в России, взявший курс на демократизацию, появились новые вариативные программы воспитания и обучения дошкольников, которые активно внедрялись в воспитательно-образовательный процесс, обновлялись виды дошкольных

учреждений [20]. Предпринятые меры по сохранению системы дошкольного образования привели к тому, что в 2008 г. родителям предлагались различные виды детских садов: образовательные, компенсирующие, комбинированные, а также присмотра, ухода и оздоровления.

Таким образом, система дошкольного образования Республики Коми складываясь постепенно в своем историческом развитии в соответствии с основными направлениями государства и его политики, всегда решала задачи воспитания и обучения, гарантировала защиту детей, удовлетворяла потребности населения в образовательных услугах и развитии способностей детей, укрепляла здоровье, осуществляла подготовку детей к обучению в школе. Становление ее происходило в зависимости от потребности населения на услуги и с учетом географического положения региона. Качественную подготовку квалифицированных кадров для системы дошкольного образования обеспечивало педучилище, ныне Сыктывкарский гуманитарно-педагогический колледж имени И.А. Куратова.

Литература

1. Архив Министерства образования Республики Коми (АМОРК). О. 2. Д. 147.
2. Атлас Республики Коми. М., 2005. с. 311. О.Е. Бондаренко. Учеб-

ные заведения во вт. пол. 19 — нач. 20 в.

3. ГУ «Национальный архив Республики Коми». Ф 117. Оп.1 Д. 1017. Л. 6, Л. 18.

4. ГУ «Национальный архив Республики Коми». Ф 117. Оп.1 Д. 1134. Л. 28.

5. ГУ «Национальный архив Республики Коми». Ф. Р-148. Д. 108 Л. 95, Л. 78.

6. ГУ «Национальный архив Республики Коми». Ф. Р-148. О.1. Д. 212. Л. 4, Л. 9.

7. ГУ «Национальный архив Республики Коми». Ф. Р-148. Д. 248 Л. 67, Л. 70.

8. ГУ «Национальный архив Республики Коми». Ф. Р-185. Оп. 1. Д. 1. Л. 7.

9. ГУ «Национальный архив Республики Коми». Ф. Р-185. Д. 3 Л. 89.

10. ГУ «Национальный архив Республики Коми». Ф. Р-185. Оп. 1. Д. 6, Л. 107.

11. ГУ «Национальный архив Республики Коми». Ф. Р-185. Д. 234 Л. 18, Л. 28, Л. 63, Л. 64.

12. ГУ «Национальный архив Республики Коми». Ф. Р-185. Д. 261 Л. 63 об.

13. Журналы Усть-Сысольского уездного земского собрания очередного созыва 1901 года. Вологда: Типография Вологодского Губернского Правления, 1902.

14. Журналы Усть-Сысольского земского собрания очередной сессии 1902 года. Вологда, 1903.

15. Журналы Усть-Сысольского уездного земского собрания очеред-

ного созыва 1903 года. Вологда: Типография Вологодского Губернского Правления, 1904.

16. Журналы Усть-Сысольского уездного земского собрания XXXIX очередной сессии 1905 года. Доклады управы с приложениями. Вологда: Типография Н. Знаменского и П. Цвето-ва, 1906.

17. Журналы Усть-Сысольского уездного земского собрания XXXVII очередной сессии 1906 года. Доклады управы с приложениями. Вологда: Типография Н. Знаменского и П. Цвето-ва, 1907.

18. Журналы Усть-Сысольского уездного земского собрания XXXIX очередной сессии 1907 года. Докла-ды управы с приложениями. Усть-Сысольск: Типография-скоропечатня «З.Д. Следников и К», 1908.

19. Люосева Л.И. «Желаю видеть распространение яслей» // Республика. 1998. 17 октября.

20. Материалы лекций по дошкольной педагогике Герасимовой М.П., Мартынчук Т.А. (рукопись).

21. Национальный Музей РК. Ф.П.И. КП 85 19/8. Благодарственное письмо Дзюба А.П.

22. Начало истории детского сада «Комилеса». Эссе неизвестного автора.

23. Репрессированное православное духовенство Коми края (биографический справочник) / Сост. А. Малыхина. Сыктывкар, 2002.

24. Сурков Н.И. Роль земских органов Коми края в устройстве детских приютов-яслей в начале XX века // Из-вестия Общества изучения Коми края. Сыктывкар. 2012. № 12.



Стажировка педагогического коллектива — требование современности

Косолапова М.В.,

директор;

Королева О.Н.,

*старший воспитатель Центра развития ребенка —
детского сада № 19, г. Сыктывкар*

Аннотация. Статья посвящена вопросам организации стажировок как оптимальной форме практико-ориентированного обучения педагогического коллектива. Раскрываются цели, задачи, принципы организации стажировок. Особое внимание обращается на разноплановость их тематического содержания. Описан практический опыт работы и организации стажировок в педагогическом коллективе.

Ключевые слова. Стажировка, стажировочные площадки, стажер, слушатель, персонал, повышение квалификации.

Как правило, стажировка — это действия, направленные на приобретение практических навыков работы. Во время стажировки работник обучается в процессе труда, перенимает опыт наставников, повышает свою квалификацию.

Стажировки должны быть:

- достаточно сложными, состоять из разнообразных элементов, необходимых для формирования и оптимизации всех видов педагогической деятельности;
- гибкими и управляемыми как со стороны обучающегося педагога, так и со стороны на-

ставника. Гибкость и управляемость поможет педагогам максимально широко проявлять свою активность в соответствии с текущими педагогическими задачами.

Стажировка позволяет объединить в себе разнообразные формы организации коллектива: мастер-классы, ярмарки педагогических идей, открытые показы, проекты, выставки, объединения, видеопрезентации, деловые игры, обмен опытом.

Уникальность стажировки заключается:

- в создании атмосферы творчества;

- высокой плотности организации образовательного процесса;
- экономии времени как участников, так и организаторов стажировки;
- использовании метода «погружения в тематику» (что позволяет глубоко и полно рассмотреть одну тему в разнообразных формах организации деятельности и с разных точек зрения);
- приобретении практических навыков участниками;
- индивидуализации каждого участника;
- использовании принципа мини-макса (представляется достаточно много познавательной информации, но каждый усваивает столько, сколько может);
- большом обхвате участников одновременно.

Обучение равных равными — возможность получить практический опыт от передовых педагогов-практиков.

Обсуждение инновационных технологий с разных сторон предполагают работу в малых группах (каждая позиция готовит свое выступление) и последующее общее обсуждение, во время которого все группы выстраивают свое отношение к результатам работы каждой позиции.

Результатами работы в рамках стажировки становятся приобретаемые реальные практические

знания или умения, также важны сам процесс постижения и практическая деятельность. При этом главным качеством процесса оказывается сотрудничество и созворчество — явления самоценные.

Педагог может приобрести бесценный опыт работы, в полной мере проявить свои способности, таланты, амбиции и зарекомендовать себя с наилучшей стороны.

Стажировка строится на принципах:

- персонализации, который обеспечивает субъектам образовательного процесса возможность удовлетворения потребности в персонализированном пространстве;
- автономности, который обеспечивает для всех участников возможность работы в наиболее благоприятном для них ритме, соответствующем возрастным, индивидуальным и другим особенностям;
- разнообразности и сложности, который предусматривает создание возможностей пространственного и предметного выбора всеми участниками стажировки.

Стажировка предполагает обучение работника в процессе собственной деятельности. Программы повышения квалификации на стажировочных площадках не столько дают «знания» в информирующем ключе, сколько созда-



ют условия для формирования профессиональных компетентностей педагога — квалификация повышается внутри реального образовательного процесса, где педагоги не только наблюдают, как коллеги решают педагогические задачи (а не только рассказывают об этом), но и сами активно участвуют, и самостоятельно проектируют образовательные ходы (формирующие ключевые компетенции у ребенка).

Стажировка позволяет выявить проблемы и затруднения практиков; изменить позицию педагога-стажера в системе повышения квалификации (с позиции «потребителя» методического продукта, на позицию активного, творческого создателя этого продукта); активизировать коммуникацию, обмен опытом, мнениями, знаниями.

За время работы в данном статусе, т.е. за период с 2011 по 2013 г., мы провели более 23 стажировок для слушателей Республики Коми (из гг. Ухта, Инта, Сосногорск, Воркута, Усинск, сел Усть-Цильма, Зеленец, Палевицы, Пажга, пос. Яснэг Сыктывдинского р-на, дер. Пожня Сосногорского р-на, Югыд-Яг Усть-Куломского р-на и др.) — общим числом более 200 педагогов, заместителей руководителей и руководителей дошкольных организаций, прогимназий, руководителей муниципальных отделов дошкольного образования.

На этапе проведения стажировок для слушателей Республики мы постоянно анализировали эффективность применяемых форм работы, вносили изменения в программу с целью повышения качества активного взаимодействия со слушателями. И в данный период нам пришла идея о том, чтобы организовать подобную стажировку внутри нашего коллектива. Первую стажировку с нашими педагогами «Особенности введения ФГОС ДО» мы организовали в 2012 г., программа деятельности и сроки проведения которой были утверждены директором.

Мы разделили педагогов на две подгруппы, каждая из которых на время стажировки освобождалась от работы на два дня. Педагоги в ходе стажировки сами обучали друг друга, в итоге всего за 4 дня 89% членов нашего педагогического коллектива прошли обучение (11% педагогов были на учебе или больничном). Таким образом, даже в ограниченные временные сроки всегда есть возможность обучения всего коллектива. Сами воспитатели по итогам проведения стажировки отметили такую форму как эффективную, практико-ориентированную, с очень высокой плотностью работы.

В 2013 г. наш детский сад вошел в Региональную программу по оптимизации бюджетных расходов. Его реорганизовали путем присоединения детского сада для

детей раннего возраста (два деревянных здания, четыре группы, педагогический коллектив из 8 человек, общее количество детей — 90). С 2013 г. наш детский сад занимает три корпуса, в нем 17 групп, 42 педагогических работника и 460 детей.

На этапе реорганизации появилась необходимость ознакомления новых членов коллектива с нашими традициями, особенностями образовательной программы, технологиями и опытом работы с детьми в сжатые сроки. И мы выбрали стажировку, в рамках которой мы обучили весь педагогический персонал присоединенного детского сада в количестве 8 человек, что составило 100%. Обучение проходило два дня. Мы смогли не только показать и представить наш накопленный педагогический опыт по организации детской деятельности и предметно-пространственной среды, но и поделиться стилем работы, общими правилами нашей ДОО, познакомить с годовым планом, основными задачами, мероприятиями годового плана, корпоративным взаимодействием, дать возможность узнать ближе коллег и основные ценности нашего коллектива.

Такая форма организации обучения пригодилась, когда нас пригласили в г. Воркуту для представления опыта работы нашего детского сада. Это произошло в рамках нашего сотрудничества

с республиканским институтом развития образования (далее — КРИРО), так как в 2014 г. наша ДОО стала республиканской стажировочной площадкой повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих кадров, участником «Сетевого проекта инновационного образования РК», равноправным партнером КРИРО в реализации дополнительных программ.

Мы понимали, что весь наш педагогический коллектив не может поехать на это мероприятие, поэтому отобрали наиболее интересный материал для представления нашего опыта и педагогов, которые смогут передать его, чье выступление будет наиболее практико-ориентированным и максимально полезным. Стажировка в г. Воркуте проходила два дня. Мы смогли поделиться опытом с педагогическим коллективом Прогимназии № 1.

Затем, в рамках «Сетевого проекта инновационного образования РК» нам предложили представить свой опыт работы по образовательной программе коллегам из Прогимназии № 81 г. Сыктывкара. В течение пяти дней педагоги Прогимназии стажировались у нас в первой половине дня. За это время мы обучили 50% коллектива и одного старшего воспитателя.

Мы не только проводили открытые показы, мастер-клас-

сы, семинары, беседы, разбирали мероприятия, но и давали домашние задания для реализации в своих группах. На следующий день педагоги делились опытом, что получилось, в чем испытывали затруднения, и мы сразу могли устраниТЬ данные затруднения, актуализировали знания.

В 2015 г. мы смогли провести не только стажировку для воспитателей по теме «Трудности поддержки детской инициативы», но и для младших воспитателей по теме «Алгоритм взаимодействия сотрудников МАДОУ, проблемы и пути решения», а также для узких специалистов «Поддержка детской инициативы и алгоритм

взаимодействия с воспитателями групп».

Внутренние стажировки рекомендуется проводить не менее одного-двух раз в год, не чаще, поскольку во время этого мероприятия педагоги затрачивают огромные ресурсы и необходимо время для их восполнения.

Литература

Амонашвили Ш.А. Размышления о гуманной педагогике. М., 1995.

Белая К.Ю. Психологическая грамотность, широкая образованность и методическая подготовленность — компоненты мастерства педагога // Современное дошкольное образование. Теория и практика. 2014. № 2. С. 59.

Издательство «ТЦ СФЕРА» представляет книгу серии «Управление детским садом»



ДЕТСКО-ВЗРОСЛОЕ СООБЩЕСТВО: РАЗВИТИЕ ВЗРОСЛЫХ И ДЕТЕЙ

Авторы — Майер А.А., Файзуллаева Е.Д.

Материалы учебно-методического пособия представляют, с одной стороны, рефлексию изменений в образовании в аспекте эволюции педагогического взаимодействия воспитателя с детьми, с другой — задают направления развития рефлексивных практик в образовательной деятельности педагога с детьми. В основе данных практик лежат детско-взрослая общность, со-бытийность и совместная деятельность как условие, форма и механизм развития дошкольного образования.

С продукцией издательства «ТЦ СФЕРА»

можно ознакомиться и приобрести:

- на сайтах www.tc-sfera.ru, www.apcards.ru, www.sfera-podpiska.ru
- в издательстве по адресу: Москва, ул. Сельскохозяйственная, д. 18, корп. 3, тел.: (495) 656-72-05, 656-75-05.

Издательство «ТЦ СФЕРА» представляет книжные новинки



КАК ОРГАНИЗОВАТЬ ПРОЕКТ С ДОШКОЛЬНИКАМИ

Авт.-сост. А.А. Сидорова

Представленные материалы с одинаковым успехом могут быть использованы как специалистами методических служб для повышения педагогической компетентности педагогов дошкольного образования, так и воспитателями для самостоятельной работы при построении образовательного процесса с детьми дошкольного возраста на основе проектной деятельности. Каждый раздел содержит краткое описание, приложение из опыта работы и практикум для самостоятельной деятельности.



СЛОВ ВОЛШЕБНОЕ ЗВУЧАНИЕ Речевые праздники для старших дошкольников

Автор — Демидова Г.Ю.

В пособии представлены сценарии праздников для детей с речевыми нарушениями, которые можно применять и как фрагмент интегрированного занятия, и как отдельное мероприятие. Занятия с их использованием развивают инициативность, творческие способности, коммуникативные навыки, привлекают к активному участию родителей. Творчество становится ступенькой к дальнейшей успешности, самореализации и социальной значимости каждого ребенка с речевыми нарушениями.



ПРОСТРАНСТВО ДЕТСКОГО САДА: ПОЗНАНИЕ, ЭКОЛОГИЯ

Под ред. А. Русакова, Т. Лапкиной

Пространственная организация детского сада связана с отказом от линейного планирования и жестко регламентированной организации жизни. Она реализуется через совокупность образовательных пространств, в которых ребенок свободно действует, создает и поддерживает вместе с другими нормы и правила этих пространств. Особенности образовательной деятельности разных видов и культурных практик; способы и направления поддержки детской инициативы и др.

С продукцией издательства «ТЦ СФЕРА»
можно ознакомиться и приобрести:

- на сайтах www.tc-sfera.ru, www.apcards.ru, www.sfera-podpiska.ru
- в издательстве по адресу: Москва, ул. Сельскохозяйственная, д. 18, корп. 3, тел.: (495) 656-72-05, 656-75-05.



Мы с журналом ходим парой

Вот уже десять лет, с 2005 г., в паре с журналом «Управление ДОУ» выходит его «спутник» — приложение к журналу! Это более **100 книг по управлению дошкольным образованием!** Абсолютно уникальный проект, дающий возможность нашим подписчикам обстоятельно и подробно знакомиться с решением задач по управлению детским садом. Систематически и планово — десять раз в год — получать бережно собранный опыт, теоретические и инновационные разработки по всем направлениям управления дошкольным образованием, не тратя драгоценное время на поиск нужного материала в книжных магазинах и интернете.

С 2014 г. приложение издается в рамках серии «Управление детским садом» (это уже третий ребрендинг приложения).

Данный проект поистине незаменим для руководителей ДОУ как источник знаний, реализующий системный подход к самообразованию. Последние три года все выпуски приложения дают материалы, необходимые для введения и истинного понимания ФГОС дошкольного образования. Каждая книга — огромный труд авторов — ученых и педагогов с большой буквы.

Редакция журнала приняла решение в 2016 г. ввести новую рубрику «Спутник журнала», где будет кратко освещаться содержание книги, которая выходит в паре с данным номером. Надеемся на отклик читателей и желаем успехов.

Подписные индексы в каталогах:

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

«Пресса России» — 39757 (в комплекте);

«Почта России» — 10399 (в комплекте).

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

Цель проекта: обеспечить руководителей дошкольного образования инструментами решения актуальных задач.

Некоторые темы приложения:

- Нормативное обеспечение дошкольного образования.
- Моделирование развивающей предметно-пространственной среды.
- Детско-взрослое сообщество
- Проектирование образовательной программы.

МОДЕЛЬ ИННОВАЦИОННЫХ КОМПЛЕКСОВ И ЕЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИ ОСВОЕНИИ ФГОС ДО

Русаков А.С., Эпштейн М.М.

Обобщенно можно сформулировать возможности, принципиально значимые для педагога, которому предлагают реализовать новый для него инновационный подход:

- пройти курс обучения;
- познакомиться с инновацией в общих чертах (услышать, прочитать, обсудить);
- увидеть инновационную практику реализованной;
- получить необходимые методические и учебные материалы;
- получать регулярные консультации у методиста, представляющего данную практику (в том числе на своем рабочем месте);
- ощущать административную поддержку.

Рассматриваемая в книге модель *инновационных комплексов в сфере образования* (ИнКО) непосредственно обращена к поддержке исследовательских и педагогических групп, обеспечивающих сохранение, обновление, развитие принципиально значимых педагогических практик.

Книга основана на научно-методической разработке, осуществленной авторами в рамках федеральной целевой программы развития образования в 2008 г. и в дальнейшем рекомендованной Министерством образования и науки РФ. Предпосылкой к возникновению этих рекомендаций стали два десятилетия наблюдений авторов за тем, как выживали или не выживали, развивались, крепли или затухали замечательные образовательные практики.

Таким образом, *перспективная цель развития ситуации в связи с инновационными комплексами* — создание современного варианта устойчивой сетевой инфраструктуры, поддерживающей становление в стране среди эффективного профессионального общения и взаимодействия исследователей, учителей, воспитателей, управленцев, общественных деятелей, родителей.

Первая половина книги посвящена характеристикам основных задач и видов деятельности ИнКО, общему обзору типичных организационных блоков; вторая половина — оценке управленческих стратегий в связи с появлением ФГОС дошкольного образования и возможностям использования инновационных комплексов в ходе его освоения.



Издательство «ТЦ СФЕРА» представляет книжные новинки



КОНСПЕКТЫ ЛОГОПЕДИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ В СРЕДНЕЙ ГРУППЕ

Автор — Лиманская О.Н.

Предлагаемое методическое пособие включает в себя 72 конспекта подгрупповых занятий с детьми 4—5 лет, имеющими общее недоразвитие речи. Предлагаемые игры и упражнения помогут сформировать у дошкольников такие понятия, как «звук», «слово», «предложение», расширить объем словаря, перейти к формированию слоговой структуры слова, построению фразы, развить навык звукового анализа и синтеза, фонематический слух, восприятие, слуховую память.



РУССКИЙ ЯЗЫК. 8—9 КЛАССЫ. МОНИТОРИНГ КАЧЕСТВА ЗНАНИЙ

30 вариантов типовых тестовых заданий с ответами

Сост. А.Б. Малюшкин, Е.Ю. Рогачёва.

Материалы, представленные в пособии, разработаны для определения соответствия уровня освоения системы знаний, умений и навыков по курсу русского языка учащихся 8-х классов и уровня обязательной подготовки, необходимой для дальнейшего обучения. Содержание контрольно-измерительных материалов (КИМов) определяется в соответствии с федеральным компонентом государственного образовательного стандарта начального общего образования на основании примерных программ по русскому языку, рекомендованных Министерством образования и науки России к использованию в образовательном процессе.



Я ГОТОВЛЮСЬ К ПИСЬМУ

Прописи для детей 4—5 лет

Сост. Н.А. Чистякова

Выполнение заданий в тетради поможет ребенку 4—5 лет с проблемами в развитии речи в формировании мелкой моторики рук, лексических и грамматических навыков.

Можно использовать в образовательном процессе детского сада — на логопедических занятиях, в индивидуальной работе или при подготовке ребенка к школе в домашних условиях. Рекомендуем использовать с книгой О.Н. Лиманской «Конспекты логопедических занятий в средней группе».



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 ДОУ (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 детскими садами; — инструктора по физкультуре; — музыкального руководителя; — педагога-психолога; — старшего воспитателя; — учителя-логопеда.	36804	39757	10399
	Под- писка только в первом полуго- дии	Без рабочих журна- лов	Без рабочих журна- лов
Комплект для руководителей ДОУ (малый): «Управление ДОУ» с приложением (5) и «Методист ДОУ» (1)	82687		
Комплект для воспитателей: «Воспитатель ДОУ» с библиотекой (6)	80899	39755	10395
Комплект для логопедов: «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		

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

36804, 80899, 18036 — по каталогу «Роспечать»

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

Тел.: (495) 656-75-05, 656-72-05, (499) 181-34-52.

**На сайте журналов: www.sfera-podpiska.ru открыта подписка
РЕДАКЦИОННАЯ и на ЭЛЕКТРОННЫЕ ВЕРСИИ ЖУРНАЛА**



В СЛЕДУЮЩЕМ НОМЕРЕ!

ТЕМА НОМЕРА «КОМПЕТЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ»

*Самоменеджмент руководителя ДОО
Конструирование парциальной программы
Инструменты оценки компетенций руководителя
Перевод обучающихся в другие учреждения*

Уважаемые подписчики!

Вы можете заказать предыдущие номера журнала «Управление ДОУ», приложения к журналу, а также электронный архив журнала «Управление ДОУ» в интернет-магазине: www.tc-sfera.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»
2016, № 3 (118)

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**

Изатель
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

присланые 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:

Tel.: (495) 656-75-05, 656-72-05

Номер подписан в печать 22.03.16. Формат 60×90¹/16.

Усл. печ. л. 8. Тираж 6550 экз.

Заказ №

© Журнал «Управление ДОУ», 2016
© ООО «ТЦ СФЕРА», 2016

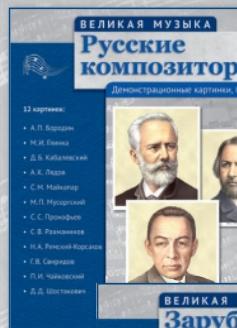


4 6 0 7 0 9 1 4 4 0 2 2 5

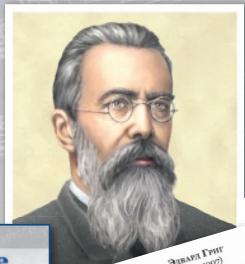


8 0 0 8 3

Издательство «ТЦ СФЕРА» представляет пособия по музыкальному развитию



ВЕЛИКАЯ МУЗЫКА



МУЗЫКАЛЬНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ



В ассортименте издательства представлено большое количество книг по музыкальному и художественному развитию ребенка: программа «Музыкальные шедевры» О.П. Радыновой, комплект из 4-х книг «Учим петь детей» С.И. Мерзляковой и многое др.

Заходите на сайт: www.tc-sfera.ru. Знакомьтесь! Будем рады!

Издательство «ТЦ СФЕРА»

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

Тел.: (495) 656-72-05, 656-75-05 (реализация),

656-73-00, 656-70-33 (издательство)

E-mail: sfera@tc-sfera.ru. Сайты: www.tc-sfera.ru (книги),
www.apcards.ru (открытки), www.sfera-podpiska.ru (журналы)



**Издательство «ТЦ СФЕРА» представляет
книги по музыкальному развитию дошкольников**

Учимся слушать музыку с помощью программы «МУЗЫКАЛЬНЫЕ ШЕДЕВРЫ»



Учимся петь с помощью комплекта «УЧИМ ПЕТЬ ДЕТЕЙ»



Издательство «ТЦ СФЕРА»

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

Тел.: (495) 656-72-05 (реализация), 656-73-00 (редакция)

E-mail: sfera@tc-sfera.ru **Сайты:** www.tc-sfera.ru (книги),
www.apcards.ru (открытки), www.sfera-podpiska.ru (журналы)

