



НА СТОРОНЕ РЕБЕНКА

ISSN 2220-1483

правление

ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

№4/2014



Профессиональный
стандарт
педагога

Аттестация
на соответствие
занимаемым
должностям

Эффективный
контракт

Тема номера
«ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ
ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ»



ГОСТЬ НОМЕРА
Галина
Анатолевна
КАЗНАЧЕЕВА



НА СТОРОНЕ РЕБЕНКА

ISSN 2220-1483

правление

ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

№4/2014



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 ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ»

СОДЕРЖАНИЕ

Редакционный совет	3
Индекс	4
Колонка редактора	
Боякова Е.В.	
Детские сады Орловской области	5
У нас в гостях Г.А. Казначеева	6

МЕНЕДЖМЕНТ

Основы педагогического менеджмента

Бережнова О.В.

Профессиональный стандарт педагога: аналитический взгляд	14
---	----

Бубнова С.Ю.

Оценка качества профессиональной подготовки педагогов дошкольного образования	24
--	----

Психология управления

Захарчук Л.А.

Нормативное регулирование конфликтов в сфере дошкольного образования	31
---	----

Предлагаем обсудить

Андрееш В.А., Кузина Е.Ю.

Представления молодых мам о родительстве	37
--	----

ФИНАНСЫ И ПРАВО

Нормативные и правовые материалы

Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н

«Об утверждении профессионального стандарта “Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)”»	42
--	----

Правовой всеобуч*Патронова И.А.*

Эффективный контракт в ДОО 59

Делопроизводство*Бойко О.Н., Трубина Т.Г.*Аттестация педагогов дошкольного образования
на соответствие занимаемым должностям 69**ПЕДАГОГИКА ДОУ****Организация педагогического процесса***Тимофеева Л.Л., Корнеева Е.Е., Грачева Н.И.*Организационно-методическая работа по формированию
культуры безопасности 74*Быкова А.В.*Инновационная деятельность в условиях сельского
детского сада 85**Методическая работа***Куземина О.Н.*Повышение профессиональной компетентности
воспитателей в вопросах взаимодействия
с родителями 90**Копилка методиста***Боева Р.В., Прошакова Е.С., Чернышева А.Н.*

Социальное партнерство детского сада и музея 96

Сидякина Л.В., Кочкина Л.Н.

Дизайн детского пространства 102

ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА**Странички истории***Ядыкина С.Г.*Организация дошкольного воспитания в Орловской губернии
в 1918—1925 годы 106**Управленческая кухня***Капунова Т.М.*Пути формирования коммуникативной
компетентности педагогов 113**Повышение квалификации** 122**Книжная полка** 13, 36, 41, 58, 89, 95, 105, 112, 119, 122**Памятка авторам** 126**Как подписаться** 127**Анонс** 128

Редакционный совет

Антонов Юрий Евстигнеевич, координатор Российского образовательного форума, председатель Московского областного отделения Российского общества социологов, доцент кафедры дошкольной педагогики ФГБОУ ВПО «Московский педагогический государственный университет», Москва.

Белая Ксения Юрьевна, канд. пед. наук, профессор кафедры педагогики и методики дошкольного образования ГАОУ ВПО города Москвы «Московский институт открытого образования», заслуженный учитель РФ, Москва.

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

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

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

Лыкова Ирина Александровна, д-р пед. наук, профессор кафедры начального и дошкольного образования ФГАОУ ДПО «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», ст. науч. сотрудник ФГНУ «Институт художественного образования» Российской академии образования, Москва.

Майер Алексей Александрович, д-р пед. наук, профессор кафедры дошкольного и дополнительного образования Института психологии и педагогики ГОУ ВПО «Алтайская государственная педагогическая академия», г. Барнаул Алтайского края.

Микляева Наталья Викторовна, канд. пед. наук, доцент, зав. кафедрой управления дошкольным образованием Института педагогики и психологии образования ФГБОУ ВПО города Москвы «Московский городской педагогический университет», Москва.

Парамонова Лариса Алексеевна, д-р пед. наук, проф., заместитель руководителя Центра дошкольного и общего образования ГБНУ города Москвы «Московский институт развития образования», Москва.

Редакционная коллегия

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

Макарова Людмила Викторовна, канд. мед. наук, зав. лабораторией физиолого-гигиенических исследований в образовании ФГНУ «Институт возрастной физиологии» Российской академии образования, главный редактор журнала «Медработник ДОУ».

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

Танцюра Снежана Юрьевна, канд. пед. наук, доцент кафедры специальной психологии и специальной педагогики РОСНОУ (Российский открытый социальный новый университет), главный редактор журнала «Логопед».

Цветкова Татьяна Владиславовна, канд. пед. наук, чл.-кор. 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

Департамент образования и молодежной политики Правительства Орловской области	6	института усовершенствования учителей, г. Орел	14, 74, 113
Детский сад № 55, г. Орел	69	Кафедра теории и технологий дошкольного образования Орловского государственного университета, г. Орел	24, 31, 37, 106
Детский сад № 80, г. Орел	96	Орловский институт усовершенствования учителей г. Орел	59
Детский сад № 81, г. Орел	90	Центр развития ребенка — детский сад № 19, д. Жилина Орловского р-на Орловской обл.	85
Детский сад № 89, г. Орел	102	Центр развития ребенка — детский сад № 39 «Светлячок», г. Орел	37
Детский сад № 79 «Сказка», г. Орел	74		
Дом Т.Н. Грановского, г. Орел	96		
Кафедра дошкольного образования Орловского			

Андриеш Валентина Александровна	37	Кочкина Людмила Николаевна	102
Бережнова Ольга Владимировна	14	Куземина Ольга Николаевна	90
Боева Раиса Васильевна	96	Кузина Елена Юрьевна	37
Бойко Оксана Николаевна	69	Патронова Ирина Александровна	59
Бубнова Светлана Юрьевна	24	Прошакова Елена Сергеевна	96
Быкова Анна Владимировна	85	Сидякина Лариса Владимировна	102
Грачева Наталья Ивановна	74	Тимофеева Лилия Львовна	74
Захарчук Лариса Александровна	31	Трубина Татьяна Григорьевна	69
Казначеева Галина Анатольевна	6	Чернышева Анжела Николаевна	96
Капунова Тамара Матвеевна	113	Ядыкина Светлана Геннадьевна	106
Корнеичева Елена Евгеньевна	74		

Детские сады Орловской области

Представление дошкольного образования регионов России становится для журнала «Управление ДОУ» доброй традицией. Новый номер посвящен дошкольному образованию Орловской области.

Орловская область расположена в центральной части Среднерусской возвышенности. Ее старинные города Кромы, Мценск, Новосиль — ровесники Москвы. Долгое время земли орловщины находились в приграничных районах Российского государства, где каждый город был крепостью, первой встречавшей неприятеля. Болхов, Ливны, Орел основаны как города-крепости. Орловский край — родина историка Т.Н. Грановского, генерала А.П. Ермолова, философов М.М. Бахтина и С.Н. Булгакова, писателей Л.А. Андреева, Н.С. Лескова, И.С. Тургенева, поэтов А.Н. Апухтина и А.А. Фета. На территории области располагаются мемориальный и природный музей-заповедник И.С. Тургенева «Спасское-Лутовиново», Национальный парк Орловское полесье, Сабуровская крепость — памятник русскому оружию XVIII в., музей-диорама «Орловская наступательная операция» и др. В годы Великой Отечественной войны почти вся территория области находилась в фашистской оккупации. В результате Орловской наступательной операции под кодовым названием «Кутузов» противник был разгромлен, а в день освобождения Орла 5 августа 1943 г. прогремел первый артиллерийский салют. В 2007 г. городу присвоено почетное звание «Город воинской славы».

В современной Орловской области главное конкурентное преимущество имеет образование. Из материалов номера, подготовленного орловскими специалистами, вы узнаете об эффективном контракте, нормативном регулировании конфликтов, оценке качества профессиональной подготовки педагогов дошкольного образования, истории организации детских садов на орловщине в начале XX в., аттестации педагогов на соответствие занимаемым должностям и др.

Уважаемые читатели! Началась подписка периодических педагогических изданий на 2-е полугодие 2014 г. На страницах журналов «Управление ДОУ» и «Методист ДОУ» вас ждут новые встречи с интересными людьми, современные и актуальные материалы по ФГОС ДО, «горячие» нормативные документы, подробные методические разработки по организации деятельности детского сада.

Редакция благодарит постоянных авторов и друзей журнала О.В. Бережнову и Л.Л. Тимофееву за помощь в подготовке номера.

Наш адрес: dou@tc-sfera.ru с пометкой «Для журнала «Управление ДОУ»».

С уважением, главный редактор Е.В. Боякова

У НАС В ГОСТЯХ

*кандидат политических наук, доцент,
руководитель Департамента образования
и молодежной политики Правительства
Орловской области*

ГАЛИНА АНАТОЛЬЕВНА КАЗНАЧЕЕВА

Уважаемая Галина Анатольевна! Расскажите немного о дошкольном образовании Орловской области. Есть ли уникальные отличия, существующие только у вас и связанные с традициями региона?

По мнению мирового сообщества, дошкольное образование России признано уникальной и неповторимой системой раннего образования. Безусловно, в каждом субъекте РФ оно имеет «региональное» лицо — накладывают отпечаток культурные и исторические традиции, быт, климатические особенности. Орловская область сочетает в себе особенности развития образования в малых городах с преобладанием сельских детских садов с разветвленной сетью малокомплектных дошкольных организаций, а значит и разновозрастных групп. По статистике, их доля составляет более 57% от общего числа детских садов области.

В настоящее время на территории Орловской области услуги дошкольного образования

предоставляют 222 ДОО, в том числе одна негосударственная.

Какие образовательные проекты разрабатываются в регионе?

Дошкольные организации Орловской области давно активно и успешно участвуют в формировании инновационного потенциала образовательной системы региона. На сегодняшний день педагогические коллективы детских садов различного вида работают в составе нескольких региональных инновационных площадок по разным направлениям и апробируют следующие инновационные проекты.

«Разработка вариативных форм организации предшкольного образования» — широкомасштабный проект, получивший федеральный статус. В его рамках прошли апробацию различные формы организации дошкольного образования, такие как районный центр дошкольного образования, дошкольная образовательная группа на базе детского оздоровительного пришкольного лагеря или при-

школьной площадки, семейная дошкольная группа и др. Научно-педагогической общественностью многие из них признаны уникальными, не имеющими аналогов в системе образования России.

«Реализация Национальной образовательной инициативы “Наша новая школа” в условиях системы дошкольного образования региона». Ключевые направления развития общего образования в РФ были обозначены еще в 2009 г. в Послании Президента России Федеральному Собранию под названием «Национальная образовательная инициатива “Наша новая школа”».

В эпоху быстрой смены технологий речь идет о формировании принципиально новой системы непрерывного образования, предполагающей постоянное обновление, индивидуализацию спроса и возможностей его удовлетворения. Навыки непрерывного образования, умение обучаться в течение всей жизни закладываются в дошкольном возрасте. Его значимость для развития и формирования личностных качеств человека, подготовки его к дальнейшему обучению в школе неоспорима. Дошкольное образование обеспечивает переход от семейного воспитания к осознанному обучению, а в дальнейшем — к выбору последующей профессиональной дея-

тельности, реальной самостоятельной жизни. Именно поэтому мы не могли оставаться в стороне, и данный инновационный проект считаем особенно актуальным в свете современной ситуации.

«Повышение профессиональной компетентности педагога ДОО». Этот проект осуществляется при поддержке Педагогического общества России. Его задача — оказание научно-методической помощи педагогам ДОО, особенно необходимой в эпоху перемен, стандартизации дошкольного образования. На данный момент вышло несколько выпусков учебно-методических пособий по актуальным темам.

В 2013 г. в Орловской области стартовал Всероссийский эксперимент кафедры начального и дошкольного образования и Центра системно-деятельностной педагогики «Школа 2000...» Академии повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Москвы по теме *«Апробация и внедрение примерной основной общеобразовательной программы “Мир открытий” в практику дошкольного образования»*. Экспериментальная апробация программы осуществляется на базе 41 дошкольной организации г. Орла и Орловской области.

Какова роль негосударственных ДОО в дошкольном образо-

вании области? Какая помощь им оказывается?

В целях развития альтернативных форм дошкольного образования и поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства Правительством региона проведен конкурсный отбор по предоставлению субсидий субъектам малого и среднего предпринимательства, организующим группы дневного времяпрепровождения детей дошкольного возраста, и индивидуальным предпринимателям по возмещению части расходов по созданию дошкольных образовательных центров.

Субсидирование части расходов индивидуальным предпринимателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также присмотру и уходу за детьми, осуществляется в виде предоставления по итогам конкурсного отбора на безвозмездной и безвозвратной основе денежных средств областного бюджета. Победителями конкурсных отборов признаны три индивидуальных предпринимателя.

Растет ли оплата труда в Орловской области? Есть ли региональные механизмы дополнительного стимулирования?

В области планомерно осуществляются мероприятия по повышению заработной платы

педагогических работников, в том числе ДОО. Темп роста задан майскими (2012) Указами Президента — средняя заработная плата в дошкольном образовании должна соответствовать средней заработной плате в общем образовании. В 2013 г. зарплата педагогов детских садов выросла на 156% и составила к концу года 15 815 руб.

Существует ли в области социальная поддержка сотрудников, работающих в детских садах: руководителей, педагогов, учебно-вспомогательного персонала и др.?

Начатый в регионе еще в 2008 г. переход на отраслевую систему оплаты труда позволил заложить базовые принципы новых норм оплаты, избежать «уравниловки», сохранив при этом социальные гарантии как молодым специалистам, так и ветеранам педагогического труда. Каждая организация принимает свое Положение «О порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера» для работников, что дает возможность учесть индивидуальный вклад в общее дело, стимулируя профессиональный рост, индивидуальную работу с детьми и родителями, достижения воспитанников и т.д.

Широко применяется поощрение педагогов — участников профессиональных конкурсов,

присуждение грантов губернатором Орловской области, глав муниципальных образований.

Это делается только в рамках федерального законодательства или есть дополнительные региональные льготы?

Постановлением Правительства Орловской области от 25.09.2013 № 328 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Орловской области» внесены изменения в Постановление Правительства Орловской области от 12.08.2011 № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области» в части переработки системы выплат стимулирующего характера для руководящих работников образовательных организаций, которая связывается, в первую очередь, с эффективностью их работы. В частности, показателями для стимулирования руководителей определены:

- достижение размера заработной платы педагогических работников, соответствующего заданному уровню в соответствии с указами Президента РФ;
- привлекательность образовательной организации для населения, работа с социумом;
- развитие предпринимательской деятельности учреждения и т.д.

Как обстоят дела с подготовкой молодых кадров? Приходят ли в ДОО молодые специалисты? Остаются ли работать или уходят в другие отрасли?

В Орловской области существует система подготовки кадров для дошкольных организаций: бакалавров и магистров готовят на факультете педагогики и психологии Орловского государственного университета, воспитателей детей дошкольного возраста — в Мезенском педагогическом колледже Орловского района. Нас радует, что конкурс на эти специальности в последние годы вырос, молодежи в детских садах становится все больше. Это связано и с повышением внимания к системе образования в обществе в целом, и с поднятием статуса воспитателя в связи с признанием дошкольного образования первым уровнем общего.

Государственная политика поддержки педагогических работников на Орловщине осуществляется в рамках реализации региональной программы помощи молодым специалистам системы образования:

- в течение первых трех лет работы выпускникам педагогических учебных заведений базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20%;
- трудоустройство выпускников осуществляется через це-

левую контрактную подготовку;

- молодые специалисты, прибывшие в образовательные организации сельской местности, получают единовременную денежную выплату на обзаведение хозяйством.

Галина Анатольевна, у Вас есть ученая степень. Помогает ли Вам это в работе, ведете ли преподавательскую деятельность, остается ли время на научный рост?

Да, помогает. Кандидатскую диссертацию я защитила, еще когда работала директором педагогического колледжа. Степень кандидата наук давала возможность ведения преподавательской работы не только в своем учреждении, но и в высшей школе, куда уходили выпускники колледжа для продолжения образования. И я могла видеть их образовательный и профессиональный рост. И теперь, когда руковожу системой образования области, понимаю, кому из молодых учителей можно доверить руководство школой, кто из воспитателей детских садов сможет представлять область на всероссийских мероприятиях, кого из практиков можно включить в рабочую группу при Департаменте образования по разработке того или иного проекта. Что касается научных интересов, я стараюсь не пропускать научно-практи-

ческие конференции как регионального, так и межрегионального уровней, руковожу несколькими инновационными площадками при Орловском госуниверситете и Орловском филиале РАНХ, печатаюсь. Конечно, хотелось бы заниматься этим больше, но часто не хватает времени.

Тема Вашей работы касалась политического участия студенчества в жизни страны. Как Вы считаете, могут ли педагоги-дошкольники оказывать влияние на политическую и социальную жизнь в стране? Я имею в виду не выращивание будущих поколений, а собственную активность.

Работать со студентами очень люблю, они заставляют постоянно находиться в поиске, держат в тонусе. При Правительстве Орловской области работает Молодежное правительство. У каждого из нас, членов Правительства, есть дублеры — студенты с активной жизненной позицией. И когда мы вместе с ними проводим Молодежный форум, готовим «Вахту памяти», работаем с волонтерами, смотрим на проблему «под разными углами зрения»: управленческий и жизненный опыт состоявшихся руководителей, организаторские способности и молодежный задор дублеров делают это взаимодействие полезным и функциональным. Например, не-

давно мы обсуждали тему негативного влияния Интернета на молодежь. Ребята из Молодежного правительства через социальные сети связались со своими сверстниками и привлекли к обсуждению и анализу проблемы несколько тысяч респондентов. В итоге мы смогли получить реальную информацию и обратную связь не только со школьниками и студентами, но и с их родителями, общественными организациями, блогерами.

Очень не люблю, когда говорят, что «молодежь не та, мы в их время были другими». Конечно, другими, это нормальный эволюционный процесс. Ребята у нас хорошие, отзывчивые, главное в работе с ними — доверие, честность, открытость диалога. С ними нельзя фальшивить, надо соответствовать тем требованиям, которые сами же и предъявляем к подрастающему поколению. Тогда они и поисковой работой занимаются замечательно (только за весенне-летний сезон 2013 г. подняли и перезахоронили останки более тысячи наших воинов времен ВОВ), и на субботники выходят с огромным энтузиазмом, и в детские дома приезжают, и «трудных» подростков в строительных отрядах воспитывают...

Есть ли у руководителей образования в Орловской области прямая связь с простыми педа-

гогами? Важно ли для Вас их мнение по вопросам будущего устройства системы образования? Какие проблемы они чаще всего поднимают перед руководством региона?

Связь с простыми педагогами, конечно, есть. Наша область небольшая, компактно организованная, поэтому все друг друга знают, тем более за столько лет работы в системе образования. Обязательно бываю на уроках у учителей, стараюсь использовать каждую возможность встреч на курсах повышения квалификации, очень люблю конкурсы профессионального мастерства: «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог-психолог», «Классный классный». Конкурс классных руководителей почитаю особенно (наверно, сказывается мое «вожатское прошлое»). Замечательно, когда предоставляется редкая возможность видеть ребят вне рамок урока, заинтересовывать их практической деятельностью. А как на этих конкурсах поддерживают педагогов сами дети! Сразу понятно, какие отношения у учителя с учениками.

Конечно, бываю в педагогических коллективах школ, детских садов, техникумов; стараюсь обсудить с педагогами и новый закон «Об образовании в Российской Федерации», и новую систему оплаты труда, и внедрение ФГОС ДО. Выслуши-

ваю пожелания, критические замечания, профессиональные советы. Одним словом, получаю обратную связь. А проблемы... Их много — судьба сельской школы, привлечение в коллективы молодых педагогов, общественная оценка нашей деятельности, роль родителей как участников образовательных отношений...

В стране становится все больше женщин-руководителей. Им труднее, чем мужчинам, потому что никто не снимает с них женских семейных обязанностей. Поделитесь секретом, как Вам удастся совмещать роль начальника, хозяйки и просто красивой женщины. В чем находите источник пополнения душевных сил?

Система образования всегда имела «женское лицо». Мне эта тенденция импонирует, хотя у нас на Орловщине много толковых руководителей-мужчин, даже тех, кто пришел в отрасль из других систем. Мне с ними легко работать. А женщина, которая привыкла наводить порядок в собственном доме, будет содержать в порядке и вверенное ей учреждение. Молодые руководители, приходящие в систему образования, работают интересно, порой предлагают нестандартные решения тех или иных проблем, современный взгляд. Им надо помогать, делиться опытом, учить работать с

документами, «подставлять плечо» в конфликтных ситуациях — одним словом, беречь.

Что касается моей занятости на работе, так было всегда. Огромную помощь оказывает семья — мама, муж, дочь, а теперь и внук. Все понимают, чем занимаюсь, всегда в курсе моих дел, стараются взять на себя бытовые нагрузки. Люблю наши семейные праздники в родительском доме, когда собираются родственники, друзья — мои и брата — с семьями, когда, как в детстве, со всеми на «ты» и без отчеств. Люблю бывать на природе: на Орловщине удивительно красивые места. Муж у меня — заядлый рыбак, я с ним с удовольствием езжу на рыбалку, только чаще не с удочкой в руках, а с книгой — любовь к чтению у меня с детства. После таких выездов на природу возвращаюсь и с новыми силами принимаюсь за работу.

Ваши пожелания руководителям детских садов — читателям нашего журнала?

Руководителям хочу пожелать творчества во всем. Каждый день нужно начинать с интересом, каждое дело выполнять с радостью, работать со своими коллективами бережно, хранить и приумножать традиции, не бояться нового, доверять молодым педагогам.

Беседовала Е.В. Боякова

**ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА»
ПРЕДСТАВЛЯЕТ КНИЖНЫЕ НОВИНКИ**

**ДЕТСКИЙ ФИТНЕС****Физкультурные занятия для детей 3—5 лет**

Автор — Сулим Е.В.

В книге представлен оригинальный материал, предназначенный для повышения интереса детей к физкультурным занятиям за счет введения новых нетрадиционных занятий — фитнес-тренировок.

Представлены календарно-перспективное планирование физкультурных занятий для детей младшей и средней групп, комплексы фитнес-тренировки, разработанные на весь учебный год с методическими рекомендациями, которые помогут правильно организовать занятие. В приложении даются упражнения тренирующего характера (веселая зарядка), комплексы ОРУ, а также подвижные игры и игры малой подвижности.

**НЕСКУЧНАЯ ГИМНАСТИКА****Тематическая утренняя зарядка для детей 5—7 лет**

Автор — Алябьева Е.А.

В пособии представлены комплексы утренней гимнастики для детей старшего дошкольного возраста. Все циклы упражнений имеют свою тематику, соответствующую тому или иному сезону, лексическим темам, основным праздникам, которые отмечаются в ДОО. Упражнения сопровождаются стихотворными текстами, направленными на активизацию знаний детей об окружающем, повышение интереса к двигательной активности, улучшение настроения, развитие звукопроизношения, фонематического слуха, чувства ритма, воображения и эмоций.

**ЖУРНАЛ УЧЕТА ПРЕБЫВАНИЯ ДЕТЕЙ
В ДЕТСКОМ САДУ**

Сост. Н.А. Журавская

Рабочий журнал содержит таблицы ежедневного учета пребывания детей в группе детского сада и работы воспитателей, сведения о детях и их родителях, листок состояния здоровья воспитанников. Журнал рассчитан на один год, в нем учтены рекомендации воспитателей ДОО Москвы.

С продукцией издательства «ТЦ СФЕРА»

можно ознакомиться и приобрести:

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

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА: АНАЛИТИЧЕСКИЙ ВЗГЛЯД



МЕНЕДЖМЕНТ



Бережнова О.В., канд. филол. наук, доцент,
заведующий кафедрой дошкольного образования
Орловского института усовершенствования
учителей, г. Орел

В планах долгосрочного развития экономики и социальной сферы Российской Федерации — переход к демократическому и правовому государству, рыночной экономике, преодоление опасности отставания страны от мировых тенденций экономического и общественного развития. Успешность таких планов во многом зависит от того, насколько участники экономических и социальных отношений смогут поддерживать свою конкурентоспособность, важнейшими условиями которой становятся такие качества личности, как инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения. По сути, мы говорим о новом профессиональном мировоззрении молодых кадров, их способности адаптироваться к современным меняющимся условиям. Профессионал сегодня должен стать социально ценной личностью, а профессионализм — социальным явлением.

До 2015 г. для каждой профессии будут разработаны новые профессиональные стандарты. Минтруда России подготовило поправки в Трудовой кодекс РФ [12], которые уже одобрило Правительство РФ. Документ вводит новые понятия и регулирует вопросы разработки профессиональных стандартов. Так, в Трудовом кодексе (п. 1 ст. 195) появились определения «квалификации работника» и «профессиональный стандарт».

Квалификация работника — «уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника» [12], необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

Профессиональный стандарт — требования к квалификации работника, «характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности» [12].

Все новое — хорошо забытое старое. Профессиональные стандарты существовали и в советское время, все они были записаны в единых квалификационно-тарифных справочниках, но давно уже устарели и потребовали «модернизации». Новые профессиональные стандарты должны стать для работодателей основой для установления более конкретных требований к работнику с учетом специфики деятельности организации в современных социально-экономических условиях. Положения стандартов будут учитываться и при формировании федеральных государственных образовательных стандартов (далее — ФГОС) профобразования. Таким образом, должна решиться появившаяся в последние годы проблема, когда выпускник учебного заведения обладает одними профессиональными навыками, а работодателю требуются совсем другие (мы уже писали об этом, обсуждая проблему стандартизации деятельности педагога дошкольной организации [1]).

Разработка профессиональных стандартов — значимая часть Плана деятельности Министерства труда и социальной

защиты Российской Федерации на 2013—2018 годы [7] по обеспечению достижения ряда общественно значимых целей деятельности Правительства РФ. В частности, работа по достижению первой цели — «Достойный труд, справедливая зарплата» [7] — планируется по нескольким направлениям, среди которых: «квалификация и профессиональные достижения определяют размер заработной платы работников» [7]. В основе данного направления — формирование национальной системы профессиональных квалификаций, включающей пересмотр квалификационных требований к уровню подготовки специалистов, утверждение 800 профессиональных стандартов, создание базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров.

В числе проектов профессиональных стандартов значатся и стандарты для специалистов в области образования [10]:

- руководителей образовательной организации (управление в сфере образования);
- специалистов в области воспитания (деятельность по социально-педагогическому сопровождению обучающихся);
- преподавателей (педагогическая деятельность в профессиональном образовании, дополнительном профессио-

- нальном образовании, дополнительном образовании);
- специалистов в области педагогической психологии (деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся);
- руководителей научной организации;
- научных работников (научная (научно-исследовательская) деятельность)*.

Последние — «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [11] — уже утверждены и «заработают» как нормативный документ с 1 января 2015 г. Для кого разработан этот документ? В первую очередь для работодателей, которые смогут применять его в следующих случаях:

- при формировании кадровой политики и в управлении персоналом;
- организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда.

Профессиональный стандарт призван также повысить мотивацию педагогических кадров

к труду в целом и качеству образования в частности за счет установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности. Унифицированные требования стандарта обеспечат педагогам возможность самостоятельно оценивать уровень собственной квалификации, планировать карьеру.

Готово ли принять этот документ профессиональное сообщество педагогов системы образования?

Проблема первая. Форма документа

Проект концепции и содержания профессионального стандарта педагога [6], который разрабатывался Минобрнауки России, активно обсуждался в педагогическом сообществе при участии общественных и профсоюзных организаций, освещался в медийном пространстве, в приказе Минтруда России [11] приобрел совершенно другой вид. Педагогические коллективы образовательных организаций, управленческий состав системы образования оказались не подготовлены к такого рода «метаморфозам».

Дело в том, что Минтруда России определило единый макет профессиональных стандартов [9], на которые должны ориентироваться разработчики. Это было сделано для того, чтобы качество стандартов не раз-

* С материалами по стандартизации педагогической деятельности можно ознакомиться в статьях О.В. Бережновой и Е.В. Бояковой, опубликованных в журнале «Управление ДОУ». 2013. № 9. (Примеч. ред.)

личалось. К сожалению, об этом не предупредили самих работников системы образования, для которых стандарт, собственно, и разрабатывался. Не сделало этого и Минобрнауки России. В итоге сложилось стойкое убеждение, что обсуждали один документ, а приняли совсем другой. И в настоящий момент требуется детальный сравнительный анализ двух документов с целью поиска сходств и различий и установления истины.

Проблема вторая. Терминология документа

Прежде чем разобраться с макетом (табл. 1), необходимо определиться с терминологией, используемой в документе. Она тоже незнакома рядовым работникам системы образования, поэтому приводим краткий глоссарий:

- «вид профессиональной деятельности — совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;
- обобщенная трудовая функция — совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе;
- трудовая функция — система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции;

— трудовое действие — процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача» [9].

Проблема третья. Наличие кодов и шифров

Само по себе наличие кодов, шифров, сокращений и многочисленных ссылок на действующие документы и нормативы (например, ОКЗ или ОКВЭД) не является проблемой, однако их происхождение и значение требуют разъяснения. Проведем небольшой экскурс.

ОКЗ [4] разработан в соответствии с государственной программой перехода РФ на принятую в международной практике систему учета и статистики, исходя из требований развития рыночной экономики. Он представляет собой систематизированный перечень видов трудовой деятельности, позволяющий достигнуть единообразия их наименований и обеспечить возможность проведения статистических сравнений, учета и анализа в интересах осуществления рациональной политики занятости. ОКЗ предназначен для решения широкого круга задач, касающихся регулирования социально-трудовых отношений, а также связанных с оценкой состояния и динамики изменений структуры рабочей силы, анализом и прогнозом показателей в сфере занятости и профессионального образования.

Таблица 1

Обобщенный макет профессионального стандарта

Содержание разделов	Конкретизация содержания разделов в соответствии с профессиональным стандартом педагога [11]
1	2
<i>Раздел I. Общие сведения</i>	
Наименование вида профессиональной деятельности, определяемого с учетом Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (далее — ОКВЭД) [3] и Общероссийского классификатора занятий (далее — ОКЗ) [4]	Дошкольное образование. Начальное общее образование. Основное общее образование. Среднее общее образование
Основная цель вида профессиональной деятельности	Оказание образовательных услуг по основным общеобразовательным программам образовательными организациями (организациями, осуществляющими обучение)
Группа занятий, код и наименование базовых групп занятий в соответствии с ОКЗ [4], соотносимых с обобщенными трудовыми функциями профессионального стандарта	2320 — преподаватели в средней школе. 2340 — преподаватели в системе специального образования. 3310 — преподавательский персонал начального образования. 3320 — персонал дошкольного воспитания и образования. 3330 — преподавательский персонал специального обучения
Отнесение к видам экономической деятельности, код и наименование групп экономической деятельности в соответствии с ОКВЭД [3], к которым относится данный вид профессиональной деятельности	80.10.1 — услуги в области дошкольного и начального общего образования. 80.21.1 — услуги в области основного общего и среднего (полного) общего образования
<i>Раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)</i>	
Обобщенные трудовые функции	А — педагогическая деятельность по проектированию [2] и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Продолжение табл.

1	2
	В — педагогическая деятельность по проектированию [2] и реализации основных общеобразовательных программ
Трудовая функция А	Общепедагогическая функция, обучение. Воспитательная функция. Развивающая функция
Трудовая функция В	Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования. Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования. Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования. Модуль «Предметное обучение. Математика». Модуль «Предметное обучение. Русский язык»
<i>Раздел III. Характеристика обобщенных трудовых функций</i>	
Возможные наименования должностей	Учитель. Воспитатель
Требования к образованию и обучению	Высшее или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации
Требования к опыту практической работы	Требования к опыту практической работы не предъявляются
Особые условия допуска к работе	К педагогической деятельности не допускаются лица: — лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; — имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством РФ;

Окончание табл.

1	2
Особые условия допуска к работе	— признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; — имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем
Дополнительные характеристики обобщенных трудовых функций	Наименования базовой группы, должности (профессии) или специальности в соответствии с ОКЗ [4], Единым квалификационным справочником (далее — ЕКС) [8], Общероссийским классификатором специальностей по образованию (далее — ОК-СО) [5]
Последовательное описание всех обобщенных трудовых функций, составляющих вид профессиональной деятельности	Трудовые действия. Необходимые умения. Необходимые знания. Другие характеристики (соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики)
<i>Раздел IV. Сведения об организациях — разработчиках профессионального стандарта</i>	
Информация об ответственной организации и организациях — разработчиках профессионального стандарта	Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования города Москвы «Московский городской психолого-педагогический университет». Государственное бюджетное образовательное учреждение города Москвы «Центр образования № 109»

Классификационной единицей ОКЗ является вид трудовой деятельности (занятие), основу которого составляет квалификация (профессиональное мастерство) и профессиональная специализация. В отличие от профессии, подразумевающей обязательную профессиональную подготовку, под занятием понимают «любой вид деятельности, в том числе не требующий специальной подготовки,

приносящий заработок или доход» [4].

В ОКЗ, например, персонал дошкольного воспитания и обучения (код 3320) относится к подгруппе «специалисты среднего уровня квалификации в сфере образования» (в профессиональных стандартах [11] он именуется как «персонал дошкольного воспитания и образования»). В обязанности персонала включено:

- планирование и организация учебно-воспитательной деятельности, способствующей физическому развитию, и навыков общения детей;
- проведение работы по развитию у детей языковых навыков, обучению играм, разучиванию песен, стихов, сказок;
- контроль за состоянием и укреплением здоровья каждого ребенка, выполнением установленного режима дня;
- наблюдение за детьми, обсуждение их успехов совместно с родителями или недостатков в физическом и умственном развитии;
- обучение детей правилам общественного поведения, обеспечивающим безопасность и бесконфликтность общения;
- помощь родителям по вопросам воспитания детей в семье;
- выполнение других родительских по содержанию обязанностей;
- руководство другими работниками.

Объекты классификации в ОКВЭД [3] — виды экономической деятельности. Экономическая деятельность имеет место, когда ресурсы (оборудование, рабочая сила, технологии, сырье, материалы, энергия, информационные ресурсы) объединяются в производственный процесс, имеющий целью производство продукции (оказание услуг). ОКВЭД включает пере-

чень классификационных группировок видов экономической деятельности и их описания.

В соответствии с ОКВЭД, например, к услугам в области дошкольного образования (предшествующего начальному общему образованию) (код 80.10.1) относят деятельность сети дошкольных общеобразовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования различной направленности, обеспечивающих воспитание и обучение детей (детские сады, подготовительные классы и т.п.). При этом «обучение может осуществляться на занятиях в школах, посредством радио или телевидения, через сеть Интернет или как заочное обучение» [3].

К услугам дошкольного образования по ОКВЭД не относят «деятельность по уходу за детьми в дневное время» [3], классифицируя ее как социальную услугу. Соответственно деятельность воспитателей по присмотру и уходу за детьми, определенному в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Закон об образовании) как «комплекс мер по организации питания и хозяйственно-бытового обслуживания детей, обеспечению соблюдения ими личной гигиены и режима дня» [13], не относится к непосредственно педагогической деятельности. В этом случае возникает ряд вопросов по оплате труда педа-

гогических работников системы дошкольного образования.

**Проблема четвертая.
«Двойной стандарт»
в применении**

В соответствии с Законом об образовании (ст. 46 «Право на занятие педагогической деятельностью») «право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям,

указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам» [13]. Следовательно, при приеме на педагогическую должность работодатель имеет право выбрать документ, которым будет руководствоваться в силу производственной необходимости или личных предпочтений. В таком случае ЕКС [8] явно «проигрывает» профессиональным стандартам [11] в части строгости правил. Сравним два документа (табл. 2).

Таблица 2

Требования к квалификации (к образованию и обучению) по должности «воспитатель»

Требования к квалификации по ЕКС	Требования к образованию и обучению в соответствии с профессиональным стандартом
Высшее или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы	Высшее или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации. Требования к опыту практической работы не предъявляются

Проблема пятая (главная). Содержание требований

Безусловно, разработка профессионального стандарта педагога — один из важных и значимых проектов двух министерств. Но сейчас встает еще более глобальный и сложный вопрос: как сделать так, чтобы педагоги соответствовали этим достаточно строгим критериям? Известно, что стандарт — необходимый набор минимальных требований, а в документе они явно завышены и часто не обоснованы. Нельзя требовать от работника тех знаний и умений, которым его не учили (к примеру, работе с одаренными детьми, в условиях реализации программ инклюзивного образования и др.). Не получится ли так, что большинство педагогов окажутся не соответствующими требованиям стандарта?

Таким образом, нам предложен важный документ, который будет в конечном итоге определять статус педагога, его обязанности, возможности, гарантии существования в современном образовательном пространстве. В ходе общественного обсуждения стандарта нам обещали, что он должен прийти на смену «морально устаревшим документам, до сих пор регламентировавшим деятельность педагога» и призван, прежде всего, «раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию. Труд педагога должен быть из-

бавлен от мелочной регламентации, освобожден от тотального контроля» [6]. Надеемся, что так и будет.

Литература

1. *Бережнова О.В.* Проблема стандартизации профессиональной деятельности педагога дошкольной организации // Управление ДОУ. 2013. № 9.
2. *Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л.* Проектирование образовательной деятельности в детском саду. Современные подходы: Метод. пособие. М., 2013.
3. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144138/?frame=95.
4. Общероссийский классификатор занятий (Russian Classification of Occupations) // Классификаторы информационных ресурсов сферы образования. URL: <http://doc.unicor.ru/classifiers/classifiers-OKZ.htm>.
5. Общероссийский классификатор специальностей по образованию // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_115840/?frame=4.
6. Общественное обсуждение проекта концепции и содержания профессионального стандарта учителя // Профессиональный стандарт педагога. Проект // Минобрнауки России. URL: <http://минобрнауки.рф/документы/3071>.
7. План деятельности Минтруда России на 2013—2018 годы // Офи-

циальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/2018/labor>.

8. Приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел “Квалификационные характеристики должностей работников образования”» // Российская газета. 20.10.2010.

9. Приказ Минтруда России от 29.04.2013 № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. № 8.

10. Приказ Минтруда России от 08.05.2013 № 200 «Об утверждении перечня проектов профессиональных стандартов, разработка которых пре-

дусмотрена в 2013—2014 годах за счет средств федерального бюджета» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. № 7.

11. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)”», № 544н // Российская газета. 18.12.2013.

12. Федеральный закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона “О техническом регулировании”» // Российская газета. 07.12.2012.

13. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. 31.12.2012.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Бубнова С.Ю., канд. пед. наук, доцент, заведующий кафедрой теории и технологий дошкольного образования Орловского государственного университета, г. Орел

Качество дошкольного образования во многом определяется уровнем профессиональной

подготовки педагогов. В связи с этим, рассматривая вопросы обеспечения качества дошколь-

ного образования, невозможно обойти стороной профессиональную подготовку педагогических кадров для системы дошкольных образовательных организаций.

Как известно, основу для обеспечения требуемого качества профессиональной подготовки создают государственные образовательные стандарты, представляющие собой комплекс нормативных, организационных и методических требований, обязательных при реализации основных образовательных программ (ООП).

Если в дошкольном образовании стандартизация только внедряется, утверждена «маршрутная карта» введения ФГОС ДО, то применительно к системе высшего профессионального образования данный процесс уже прошел несколько этапов.

Первый этап охватывал период с 1994 по 2001 г. В это время в системе высшего профессионального образования действовали стандарты первого поколения (ГОС ВПО), которые устанавливали:

- обязательный минимум содержания основных образовательных программ;
- максимальный объем учебной нагрузки обучающихся;
- требования к уровню подготовки выпускников.

Второй этап приходился на 2002—2008 гг. и характеризовался действием стандартов

второго поколения (ГОС ВПО), которые не претерпели существенных изменений в сравнении с предыдущими стандартами.

Третий этап (2009) был связан с введением стандартов третьего поколения (ФГОС ВПО).

В настоящее время качество профессиональной подготовки педагогов дошкольного образования регламентируют:

- федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению «Педагогическое образование»;
- федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению «Психолого-педагогическое образование».

ФГОС как стандарты нового поколения призваны стать «проводниками» перспективных отечественных, международных и европейских тенденций реформирования и развития высшего образования, исходя из стратегических интересов и культурно-образовательных традиций России. Кроме того, ФГОС должны обеспечить социально-необходимое качество высшего образования, а также основу для объективной оценки деятельности образовательного учреждения, реализующего программы высшего

профессионального образования.

Данные стандарты существенно отличаются от своих предшественников. Главное концептуальное отличие ФГОС ВПО состоит в том, что он ориентирован не на содержание образования, а на его результаты, представленные в форме компетенций, что является отражением важнейшей из мировых тенденций в развитии образования. Ориентация на компетенции предполагает:

- усиление практико-ориентированного, междисциплинарного и прикладного аспектов преподавания;
- преобладание активных, проектных, исследовательских форм и методов обучения, проблемных ситуаций и задач, обеспечивающих формирование не только традиционных знаний, умений и навыков, но и требуемых компетенций обучаемых;
- увеличение доли самостоятельной учебной и исследовательской работы студентов, креативной направленности образовательного процесса;
- предоставление обучающимся права выбора различных индивидуализированных образовательных траекторий.

ФГОС ВПО разрабатываются по направлениям подготовки в целом с учетом многоуровневой системы высшего образования (направление подготовки

рассматривается как совокупность образовательных программ различной профильной направленности, объединяемых на базе общности их фундаментальной части). В зависимости от уровня образовательной программы выпускнику по окончании вуза присваивается квалификация / степень бакалавра (магистра);

ФГОС не предусмотрено требований к обязательному минимуму содержания ООП, вместо них устанавливаются требования к ее структуре, в том числе к соотношению и объему обязательной части и части, формируемой участниками образовательного процесса. В этих условиях, с одной стороны, существенно расширяются академические свободы вузов, особенно в «отборе» содержания образования, а с другой — во много раз возрастает их социальная ответственность за качество профессионального образования.

Трудоемкость ООП выражается в зачетных единицах, выступающих аналогом академических кредитов европейской системы образования. Переход к зачетным единицам обеспечивает академическую мобильность студентов, а также эквивалентность российских документов об образовании и соответствующих документов иностранных государств.

ФГОС изменяют подходы к организации контроля и оценки

качества образования. Первоочередной становится задача проектирования оценочных средств для контроля качества формируемых компетенций.

В связи с этим на факультете педагогики и психологии ФГБОУ ВПО «Орловский государственный университет» стартовал проект по разработке научно-методических оснований оценки профессиональной компетентности бакалавров психолого-педагогического образования с учетом специфики профильной подготовки.

Начальным этапом разработки методики и средств оценки качества формируемых компетенций стало установление полного состава требований к выпускнику на основе теоретической модели профессиональной компетентности.

В качестве примера приведем теоретическую модель профессиональной компетентности бакалавра по направлению «Психолого-педагогическое образование», профиль «Психология и педагогика дошкольного образования», которая рассматривается нами как научная основа результата и процесса вузовской подготовки, выраженная системным качеством — компетентностью, обеспечивающей готовность и способность выпускника к профессиональной деятельности.

Исходным моментом построения теоретической модели

профессиональной компетентности бакалавра (см. рисунок) стал анализ профессиональной деятельности, к выполнению которой готовятся студенты. Характеристика профессиональной деятельности представлена во ФГОС ВПО по направлению подготовки 050400 «Психолого-педагогическое образование (квалификация (степень) «бакалавр»)». Она включает описание областей, объектов, видов профессиональной деятельности бакалавров и соответствующих им профессиональных задач.

В соответствии с разработанной моделью профессиональная деятельность бакалавра охватывает следующие области: образование, социальную сферу, здравоохранение, культуру. Объектами профессиональной деятельности выступают: обучение, воспитание, индивидуально-личностное развитие, здоровье, психолого-педагогическое и социальное сопровождение обучающихся, педагогов и родителей в образовательных учреждениях различного типа и вида, социализация. Выпускник бакалавриата готовится к выполнению профессиональных задач в сфере дошкольного образования.

Комплексная характеристика профессиональной деятельности выпускников бакалавриата определяет состав формируемых компетенций, отражающих профессиональные и личностные



Рис. Модель профессиональной компетентности бакалавров психолого-педагогического образования по профилю «Психология и педагогика дошкольного образования»

качества будущих специалистов, уровень их знаний и умений, достаточных для осуществления профессиональной деятельности.

Разработчики ФГОС ВПО по направлению подготовки «Психолого-педагогическое образование» предлагают интегрированную бинарную классификацию компетенций, являющуюся инвариантом и представляющую приемлемой для всех образовательных программ (профилей), реализуемых в рамках данного направления. Она делит компетенции на две группы: общекультурные (ОК) и профессиональные (ПК), которые, в свою очередь, распадаются на общие для всех видов профессиональной деятельности (ОПК) и профильно-специализированные (ПКД). Предложенная классификация отражена нами в теоретической модели профессиональной компетентности бакалавра по направлению «Психолого-педагогическое образование».

Описанная модель профессиональной компетентности бакалавра выступает, с одной стороны, теоретическим основанием для осуществления образовательного процесса, а с другой — служит в качестве основы для разработки средств контроля формируемых компетенций.

Оптимальный путь разработки новых систем оценки качества формируемых компетенций, по мнению В.А. Богословского, Е.В. Караваевой, Е.Н. Ковтун, О.П. Мелеховой и др., заключается в использовании как традиционных, выработанных в истории отечественной высшей школы, так и инновационных видов, форм и методов контроля [2].

К числу традиционных средств контроля, в большей степени отвечающих требованиям компетентностного подхода, можно отнести рейтинговую систему и тестирование, которые достаточно широко используются в современной вузовской практике [1]. Инновационные средства, находящиеся в стадии адаптации применительно к российской вузовской практике, включают:

- портфолио выпускника;
- практико-ориентированные и ситуационные задачи;
- интегрированные задания профессиональной направленности;
- использование кейс-измерителей.

Одним из перспективных направлений разработки контрольно-оценочных материалов может быть создание средств оценки формируемых компетенций на разных этапах обучения: у студентов первого курса, приступающих к освоению ООП и у старшекурсников, про-

шедших ключевые этапы обучения и практику.

При этом в самом начале освоения ООП, когда доминируют дисциплины, формирующие общекультурные компетенции, с целью контроля за качеством профессиональной подготовки могут быть использованы традиционные методы, выявляющие когнитивные элементы компетенций (опрос, тестирование и т.д.).

На старших курсах при освоении профессиональных и профильно-специализированных дисциплин контроль за качеством формируемых компетенций должен осуществляться с помощью инновационных средств, в условиях максимального приближения к будущей профессиональной деятельности. В данном случае возможно привлечение студентов в качестве субъектов оценки с помощью следующих методов: индивидуальные и групповые экспертные оценки, рецензирование студентами работ друг друга, оппонирование проектов и т.д.

Разработка средств контроля за качеством формируемых компетенций в зависимости от этапа обучения может идти по пути создания дифференцированных блоков компетенций с последующим определением возможных оценочных средств для каждого из них. В настоящее время дан-

ный подход получил практическую реализацию для оценки общекультурных компетенций первокурсников (Н.Ф. Ефремова). Применительно к профессиональным компетенциям подобных разработок нами не выявлено.

Таким образом, оценка качества формируемых компетенций в условиях реализации ФГОС ВПО — сложная многокомпонентная задача. Основные усилия разработчиков оценочных средств должны быть сосредоточены на создании развернутой методической системы оценивания. Принципиально важным при проектировании оценочных средств является обеспечение комплексности и непрерывности оценки качества формируемых компетенций на разных ступенях освоения студентами ООП.

Литература

1. Богословский В.А. и др. Методические рекомендации по проектированию оценочных средств для реализации многоуровневых образовательных программ ВПО при компетентностном подходе. М., 2007.
2. Бубнова С.Ю. Практика организации контроля качества профессиональной подготовки студентов в вузе // Ученые записки Орловского государственного университета. Научный журнал. 2013. № 2 (52).

НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ В СФЕРЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Захарчук Л.А., канд. социол. наук, доцент кафедры теории и технологий дошкольного образования Орловского государственного университета, г. Орел

Наверное, каждому, кто работает в системе образования, в профессиональной деятельности приходилось не раз наблюдать конфликтные ситуации разного характера, быть участником или свидетелем открытого столкновения. Повседневная жизнь современного детского сада просто пронизана ими. Недаром считается, что педагогические коллективы — самые конфликтные среди других трудовых сообществ. Причин этому немало: особенности профессиональной деятельности, ненормированный рабочий день, преимущественно женский состав.

Жизнедеятельность современной ДОО свидетельствует о том, что современному заведующему необходимы глубокие знания и практические умения по управлению педагогическими и социально-трудовыми конфликтами, которое включает в себя несколько этапов:

— прогнозирование;

- предупреждение одних и вместе с тем стимулирование других;
- прекращение и подавление конфликтов;
- их регулирование и разрешение.

Каждый из названных видов действий представляет собой акт сознательной активности субъектов: либо одного из конфликтующих, либо обоих, либо третьей стороны, не включенной в конфликтное взаимодействие.

Регулирование конфликтов как один из этапов управления ими представляет собой действие управляющего субъекта с целью смягчения, ослабления или перевода его в другое русло и на другой уровень отношений. Проблема регулирования конфликтов в сфере дошкольного образования — задача ограничения их негативного влияния на образовательные отношения участников педагогического процесса и перевода конфликта в общественно приемлемые формы

развития и разрешения. Элемент регулируемости присутствует в любом конфликте, если он так или иначе включен в механизм социального управления. В свою очередь, управление конфликтным процессом придает ему формы, «способные обеспечить минимизацию неизбежных экономических, социальных, политических, нравственных потерь и, наоборот, максимизировать такого же рода приобретения, именно здесь суть управления конфликтом» [3].

Необходимо особо подчеркнуть значение нормативного подхода к регулированию конфликтов в сфере дошкольного образования. Нормы поведения можно считать институциональным образованием, так как любой социальный институт представляет собой совокупность образцов поведения и учреждений, регулирующих определенную сферу общественных отношений. В частности, образование как социальный институт учит людей подчиняться принятым нормам и соблюдать соответствующую дисциплину. Конфликты между участниками образовательного процесса регулируются нормами общественного поведения различного рода: правовыми, нравственными, религиозными, политическими и др. Нормативное регулирование конфликтов делает систему более стабильной, определяет долговременный порядок их развития и разрешения и тем самым

служит наиболее эффективным для развитых общественных систем [4].

Большое значение при регулировании конфликтов в педагогическом коллективе имеют нравственные качества людей. И это естественно, поскольку почти любой конфликт затрагивает нравственные представления участников образовательного процесса: о добре и зле, правильном и неправильном, чести и достоинстве, справедливости и порядочности, вознаграждении и наказании и т.п. Следовательно, в соответствии с действующими общечеловеческими нормами сам конфликт и его участники получают нравственные оценки. Трудность состоит в том, что эти оценки в современных условиях неоднозначны, а порой и противоречивы. Как известно, нравственные нормы сегодня не являются общепринятыми и одинаковыми для разных социальных слоев, групп и индивидов. Современные тенденции расслоения общества в России, увеличение разрыва между социальной элитой, богатыми людьми и большей частью населения, находящейся на уровне прожиточного минимума, падение духовных ценностей, увеличение агрессивности людей очень ярко нам это демонстрируют. Разумеется, не исключается общечеловеческая мораль, но она распространяется лишь на ограниченный круг действий и отношений («не убий», «не ук-

ради» и т.п.), хотя даже эти вечные ценности принимаются далеко не всеми. Система образования в целом и дошкольного образования в частности впитывает в себя все эти противоречия, что находит отражение во взаимодействии педагогического коллектива в ДОО.

Конфликты между педагогами могут регулироваться религиозными нормами несмотря на светский характер образования в муниципальных дошкольных учреждениях. Особенно характерно это там, где религиозные правила распространяются, помимо чисто церковных отношений, на довольно широкую область гражданской жизни (брак, семья, процесс обучения и воспитания). В настоящее время в связи с обширной миграцией населения, увеличения числа переселенцев в среднюю полосу России педагогический конфликт может иметь и межнациональный, межрелигиозный характер. Регулирование такого конфликта существенно затрудняется и соблюдение самих по себе религиозных норм становится явно недостаточным.

Особая роль среди наук, изучающих регулирование конфликтов в современном обществе, принадлежит правоведению, которое в последние годы активно стремится «увидеть конфликт глазами юриста» [2]. Выявление правовых основ регулирования конфликтов — одно из актуальных направлений иссле-

дования современной социологии управления. В отличие от нравственных и религиозных правил, правовые нормы однозначны, они закреплены в законах и других актах и санкционированы государством. Правовая оценка предпосылок к конфликту и его самого не может быть изменена под давлением одной из сторон или под воздействием общественных настроений и пристрастий, вероисповедания, национальной принадлежности одного из участников конфликта.

В системе образования особую роль будет играть образовательное право, регулирующее образовательные правоотношения на разных уровнях. Также часто конфликты между участниками образовательного процесса регулируются на основе норм гражданского, трудового, финансового, семейного права. Наиболее опасны конфликты, относящиеся к сфере действия уголовного права. Следствием подобного столкновения для педагога, помимо уголовной ответственности, может стать запрет на ведение любой образовательной деятельности.

В любом случае специфика правового регулирования педагогических, социально-трудовых конфликтов в системе дошкольного образования состоит в использовании правовых норм, соответствующих мер дисциплинарного воздействия, вмешательстве органов охраны право-

порядка. Однако государственная власть ограничена в своих действиях теми же законами, которые она принуждает исполнять и своих граждан.

Правовой основой работы с жалобами и письмами в органах местного самоуправления, в частности при городских управлениях и районных отделах образования, выступают: Закон РФ от 27.04.1993 № 4866-1 «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан», Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». На региональном уровне принимают свои нормативные правовые акты, регламентирующие действия таких служб. Например, в Орловской области действуют Законы «Об Орловской областной и территориальных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений», «Об образовании в Орловской области», постановление Правительства Орловской области «Об утверждении Положения об отделе контроля и надзора в сфере образования Департамента образования и молодежной политики Орловской области». На уровне ДОО эту роль выполняют такие локальные нормативные правовые акты, как Устав, Правила внутреннего трудового распорядка, договоры с родителями воспитанников и т.п.

Важная роль правовых наук в регулировании конфликта связана с тем, что именно они определяют взаимоотношения субъектов образовательных правоотношений (физических или юридических лиц). Конфликт между юридическими лицами в сфере дошкольного образования чаще всего разрешается юридическим путем. Ситуация с физическими лицами может быть более разнообразной. Но участник любого конфликта при определенном развитии событий может превратиться в участника гражданского или уголовного процесса в качестве истца, ответчика, потерпевшего, обвиняемого или свидетеля. Нередко, начавшись вне правового поля, конфликт превращается в правовой и попадает в сферу действия той или иной отрасли права. Так, ссора между воспитателем и ребенком, его родителем может перерасти в уголовное преступление, если она связана с нарушением прав ребенка, угрозой его жизни и здоровья.

Реже правовой аспект регулирования встречается в так называемых когнитивных конфликтах в системе дошкольного образования, столкновениях, возникающих в условиях противоречия новой информации сложившимся взглядам и представлениям.

Нормативный характер имеют и различного рода правила, вырабатываемые в общежитии для регулирования самого разного

рода отношений. Например, в профессиональной педагогической деятельности существуют правила проведения различных форм методической работы, конкурсов, соревнований. Некоторые из них по форме близки к реальным конфликтам, являясь их своеобразными имитациями, искусственно создаваемыми и законно признанными. Само участие в этих «конфликтах» нацелено на решение профессионально и личностно значимых задач, часто приносит удовлетворение его участникам. Но правила их проведения должны строго соблюдаться всеми. При этом будут предупреждены и подлинные (межличностные или межгрупповые) конфликты, которые в ситуации соперничества, отстаивания собственных взглядов может быть немало.

С точки зрения конфликтологии современным руководителям ДОО можно порекомендовать следующие *методы* нормативной регуляции конфликтов [1]:

- неформальный — устанавливает оптимальные варианты повседневного поведения и взаимоотношений участников образовательного процесса;
 - формализации — письменная или устная фиксация норм с целью устранения неопределенности выражаемых участниками образовательного процесса требований, расхождений в их восприятии (когда стороны расходятся, стоит вернуться к исходным пунктам их взаимодействия);
 - локализации — привязывание норм к локальным особенностям и условиям жизнедеятельности ДОО;
 - индивидуализации — дифференциация норм с учетом личностных особенностей и ресурсов участников образовательного процесса;
 - информации — разъяснение необходимости и выгоды соблюдения норм, правил поведения;
 - выгодного контраста — нормы сознательно завышаются, а потом «отпускаются», фиксируясь на психологически приемлемом уровне, который чаще всего выше стартового.
- Таким образом, конфликт в целом и в системе дошкольного образования в частности регулируется нормами разного рода, исследуется с позиций многих наук.

Литература

1. *Дмитриев А.В.* Конфликтология: Учеб. пособие. М., 2000.
2. Основы конфликтологии / Под ред. В.Н. Кудрявцева. М., 1997.
3. *Чумиков А.* Управление конфликтом и конфликтное управление как новые парадигмы мышления и действия // Социологические исследования. 1995. № 3.
4. Юридическая конфликтология / Под ред. В.Н. Кудрявцева. М., 1995.

**ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА»
ПРЕДСТАВЛЯЕТ НОВЫЕ КНИГИ
ПО УПРАВЛЕНИЮ ДЕТСКИМ САДОМ**



САД ДЕТСТВА

Новый взгляд на дошкольное образование

Авторы — Школяр Л.В., Савенкова Л.Г.

В основе представленной комплексной инновационной концепции современного дошкольного образования лежит федеральный государственный стандарт дошкольного образования (ФГОС ДО). Базовым стержнем содержания выступает эстетический принцип, реализующийся в формах и методах дошкольного образования, которые наряду с игрой и общением являются смыслом жизнедеятельности ребенка в «Саду детства».



В ПОМОЩЬ СТАРШЕМУ ВОСПИТАТЕЛЮ

Книга 1: Планирование и контроль

Автор — Цвётковская Т.А.

Методическое пособие содержит материалы по организации педагогического процесса ДОО, ориентированные на ФГОС ДО.

Представлены разработки годовых планов, проблемно-ориентированные анализы работы ДОО за год, примеры тематического и календарного планирования образовательного процесса, варианты проведения тематического контроля.

Материалы могут послужить основой для составления подобных документов в других образовательных организациях в соответствии со спецификой их работы.



ПРОГРАММЫ И ПЛАНЫ В ДОО

Технология разработки в соответствии с ФГОС ДО

Автор — Белая К.Ю.

Автор пособия предлагает технологию разработки программ и планов, являющихся обязательной документацией современной дошкольной организации в соответствии с нормативными документами, регулирующими деятельность ДОО.

Книга написана на основе всестороннего изучения проблем планирования, с которыми сталкиваются как начинающие руководители, так и имеющие опыт работы в системе дошкольного образования.

С продукцией **издательства «ТЦ СФЕРА»**

можно ознакомиться и приобрести:

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

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ МАМ О РОДИТЕЛЬСТВЕ

Андреш В.А., канд. пед. наук, доцент кафедры теории и технологий дошкольного образования Орловского государственного университета;

Кузина Е.Ю., заведующий «Центр развития ребенка — детский сад № 39 «Светлячок»», г. Орел

Изучение проблем родительства в современных условиях представляется особенно актуальным. Переход от приоритетности общественного воспитания к семейному увеличивает ответственность родителей. Р.В. Овчарова, Г.Г. Филиппова пришли к выводу о том, что общая картина семейного воспитания и всей жизни в семье во многом детерминируется тем, как люди представляют себе родительство еще до того, как у них появились дети [1; 2]. Однако современным родителям (прежде всего мамам, поскольку опыт показывает, что именно они, в отличие от пап, больше внимания уделяют вопросам воспитания детей) недостаточно стихийных педагогических знаний. Им требуются глубокое осознание и рефлексия собственной воспитательной роли.

Все вышеизложенное обусловило проведение пилотажного исследования на базе «ЦРР — детский сад № 39» и факультета педагогики и психологии ФГБОУ ВПО ОГУ, цель которо-

го заключалась в выявлении особенностей представлений о родительстве у молодых мам. Для решения поставленной цели было проведено анкетирование («Представления об идеальном родителе» Р.В. Овчаровой), в котором приняли участие 58 мам воспитанников детского сада № 39 в возрасте 20—25 лет, воспитывающих первого ребенка, а также 47 студенток факультета педагогики и психологии в возрасте 18—22 лет, не имеющих детей.

Полученные результаты позволяют констатировать некоторые различия в представлениях состоявшихся и потенциальных мам о родительстве.

Анализ ответов респондентов на вопрос о том, какими качествами обладает идеальный отец или мать, позволяет сделать вывод о том, что в глазах девушек как ставших мамами, так и несостоявшихся, оба родителя обладают положительными чертами (табл. 1).

Судя по таблице, можно сказать, что вырисовывается еди-

Таблица 1

Образ идеальных родителей

Идеальный отец	Идеальная мать
Успешный, обеспечивающий материальный достаток, пользующийся авторитетом и уважением ребенка, властный, строгий, независимый, малоэмоциональный	Заботливая, любящая, ответственная, ласковая, много времени уделяющая ребенку, сотрудничающая, альтруистичная, неагрессивная, невластная

ный идеал родителя независимо от половой принадлежности. В то же время следует отметить различия образов идеальных родителей по параметрам «эмоциональность» и «интенсивность общения с ребенком». Так, образ идеальной мамы связывается с такими качествами, как заботливая, любящая, много времени уделяющая ребенку. А образ идеального отца обладает качествами: властный, авторитетный, строгий, малоэмоциональный.

Проведенная методика позволила выявить тот факт, что молодые мамы более единодушны в представлениях о том, что чувствует и делает идеальный родитель, чем девушки, не имеющие детей. Важно подчеркнуть, что представления молодых мам с точки зрения родительских чувств более реалистичны и позитивны, чем с позиции знаний и мыслей. В то же время большинство девушек, не ставших мамами, вообще не представляют себе, о чем думает родитель. Кроме того, анализ

ответов девушек, еще не ставших матерями, показал, что они слабо дифференцируют представления о родительстве вообще и о своем будущем материнстве. Оказалось, что для них роли абстрактного родителя и себя как родителя представляются практически тождественными.

Идеальный родитель, по мнению молодых мам, зависимый, сотрудничающий и альтруистичный, но более агрессивный по сравнению с идеалом родителя девушек, не имеющих детей. В целом же ответы последних свидетельствуют об отсутствии расхождений между типом реальных межличностных отношений родителя и типом межличностных отношений в образе идеального родителя (табл. 2).

Как видно из данной таблицы, представления молодых мам о родительстве, в первую очередь, связаны с чувством ответственности, радости (счастья, удовольствия) и доброты. Одновременно с этим, они испытывают раз-

Таблица 2

Представления о качествах идеального родителя

Характеристики идеального родителя	Количество выборов (в %)	
	Молодые мамы	Девушки, не имеющие детей
Ответственность	100	90
Любовь	70	85
Трудности (сложности)	60	90
Забота	75	80
Терпение (воля)	70	40
Готовность к родительству	90	40
Дети	100	55
Доброта	85	55
Воспитание	90	50
Финансовые сложности	95	75
Хорошие взаимоотношения с детьми	85	90
Удовольствие (радость, счастье)	100	60
Перемены	60	85
Большая занятость	80	25
Справедливость	45	15
Интерес	60	20

личные трудности в процессе воспитания детей: финансовые сложности, нехватка терпения и воли по отношению к детским поступкам. Девушки, не ставшие мамами, связывают родительство, в первую очередь, с ответственностью, любовью, хорошими взаимоотношениями с детьми. Однако и они предполагают

возникновение перемен, трудностей, обусловленных предстоящим материнством.

Кроме того, выяснилось, что девушки в возрасте 18—20 лет представляют родительство трудным и ответственным процессом, требующим затрат времени, финансов. Они полагают, что им понадобятся такие качества, как

терпение, воля, понимание, доверие и доброта. По их мнению, придется много заботиться о своих детях, испытывать финансовые затруднения, чтобы обеспечить им хорошее будущее. Девушки, более старшие по возрасту (21—25 лет), считают, что родительство потребует от них проявления любви, но и они, в свою очередь, будут получать ее от своих детей. Матерям понадобится строгость, но справедливость, авторитарность, но альтруистичность. Хорошие отношения между супругами, по их мнению, в семье также необходимы.

В ходе изучения представлений молодых мам о родителе были выявлены ценности семейного воспитания.

Самое важное для родителей:

- быть строгим, но справедливым (70%);
- быть любящим (70%);
- понимать своего ребенка (65%);
- внимательно относиться к нему (60%);
- уделять время (40%).

Самое важное для детей:

- чтобы родители их понимали (85%);
- уделяли им больше времени и внимания (80%);
- между матерью и отцом были хорошие взаимоотношения (55%);
- чтобы родители их любили (50%).

В отношениях с детьми нельзя:

- наказывать, бить ребенка (90%);
- давить на ребенка (55%);
- срываться на детях (40%);
- во всем потакать детям (35%);
- разрушать семью (30%).

Как видно из опроса, девушки не выделяют такие ценности, как правильное воспитание детей, готовность к родителству. В ответах отмечается только то, какими родители должны быть по отношению к детям. В них не идет речь о том, какие личностные качества необходимо развить в себе, как работать над собой, нужно ли вообще совершенствоваться, чтобы стать хорошим родителем. Это отражает узость представлений девушек, даже имеющих детей, о родителстве, психологическую неготовность к нему.

Кроме того, была выявлена разница в представлениях девушек разного возраста. Отличия заключаются в различной оценке значимости некоторых характеристик родительства. Так, более старшие (21—25 лет) на первое место ставят радость, заботу, трудности и ответственность. Девушки, младшие по возрасту (18—20 лет), говоря о родителстве, на первое место ставят ответственность, любовь, понимание и заботу.

В результате исследования были выделены два типа представлений о родителстве:

- как о процессе трудном и требующем больших затрат

- сил, энергии, времени и финансов (70% девушек, не имеющих детей, 25% молодых мам);
- как о процессе, приносящем радость, счастье, удовольствие и вызывающем интерес (30% девушек, не имеющих детей, 75% молодых мам).

Полученные данные свидетельствуют о необходимости подготовки молодых мам к осуществлению родительских функций, т.е. к осознанному родительству. Одним из условий

решения данной задачи, на наш взгляд, выступает применение социальной рекламы (плакаты, буклеты, видеоролики, комиксы и др.) в работе с родителями, что воплотится на следующем этапе экспериментальной работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Овчарова Р.В. Психологическое сопровождение родительства. М., 2003.
2. Филиппова Г.Г. Психология материнства. М., 2002.

.....

Издательство «ТЦ СФЕРА» представляет книги



РЕАБИЛИТАЦИЯ ДЕПРЕССИВНОГО СОСТОЯНИЯ У ДЕТЕЙ

Автор — Пасечник Л.В.

В книге рассматриваются актуальные проблемы воспитания детей младшего школьного возраста с эмоциональными отклонениями, диагностические методики для выявления детской депрессии, предлагаются коррекционная и реабилитационная программы, в том числе система упражнений по психологическому тренингу детей. Адресовано психологам, дефектологам специализированных ДОУ, педагогам и психологам общеобразовательных и специализированных школ, а также родителям.



ТРЕНИНГИ ФОРМИРОВАНИЯ ОСОЗНАННОГО РОДИТЕЛЬСТВА Методическое пособие

Автор — Овчарова Р.В.

Книга, предназначенная для проведения коррекционно-развивающей работы с родителями, представляет собой своеобразную хрестоматию, содержащую различные технологии формирования осознанного родительства: родительских позиций, любви, разрешения психологических проблем и готовности к отцовству и материнству. Предлагаемое методическое пособие прежде всего рекомендовано практикам (психологам школ и дошкольных учреждений, социальным работникам и педагогам, воспитателям ДОУ, а также специалистам центров семейного консультирования и семейного воспитания), работающим с родителями.

www.tc-sfera.ru



ПРИКАЗ МИНТРУДА РОССИИ

от 18.10.2013 № 544н

«Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»» (извлечения)

В соответствии с пунктом 22 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 4, ст. 293), приказываю:

1. Утвердить прилагаемый профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

2. Установить, что профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 1 января 2015 года.

Министр

М.А. Топилин

Утвержден
приказом Минтруда России
от 18.10.2013 № 544н

**Профессиональный стандарт «Педагог
(педагогическая деятельность в дошкольном,
начальном общем, основном общем, среднем общем
образовании) (воспитатель, учитель)»**

1	
---	--

Регистрационный номер

I. Общие сведения

Дошкольное образование Начальное общее образование Основное общее образование Среднее общее образование	01.001
(наименование вида профессиональной деятельности)	Код
Основная цель вида профессиональной деятельности:	
Оказание образовательных услуг по основным общеобразовательным программам образовательными организациями (организациями, осуществляющими обучение)	

Группа занятий:

2320	Преподаватели в средней школе	3320	Персонал дошкольного воспитания и образования
2340	Преподаватели в системе специального образования	3330	Преподавательский персонал специального обучения
3310	Преподавательский персонал начального образования		
(код ОКЗ <1>)	(наименование)	(код ОКЗ)	(наименование)

Отнесение к видам экономической деятельности:

80.10.1.	Услуги в области дошкольного и начального общего образования
80.21.1.	Услуги в области основного общего и среднего (полного) общего образования
(код КВЭД <2>)	(наименование вида экономической деятельности)

II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
1	2	3	4	5	6
А	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	6	Общепедагогическая функция. Обучение	A/01.6	6
			Воспитательная деятельность	A/02.6	6
			Развивающая деятельность	A/03.6	6
В	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ	5—6	Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования	B/01.5	5
			Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования	B/02.6	6
			Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования	B/03.6	6
			Модуль «Предметное обучение. Математика»	B/04.6	6
			Модуль «Предметное обучение. Русский язык»	B/05.6	6

III. Характеристика обобщенных трудовых функций

3.1. Обобщенная трудовая функция

Наименование	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	Код	А	Уровень квалификации	6
--------------	---	-----	---	----------------------	---

Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Возможные наименования должностей	Учитель, воспитатель
-----------------------------------	----------------------

Требования к образованию и обучению	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации
Требования к опыту практической работы	Требования к опыту практической работы не предъявляются
Особые условия допуска к работе	К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем

Дополнительные характеристики

Наименование документа	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности
ОКЗ	2320	Преподаватели в средней школе
	2340	Преподаватели в системе специального образования
	3310	Преподавательский персонал начального образования
	3320	Персонал дошкольного воспитания и образования
	3330	Преподавательский персонал специального обучения
ЕКС <3>	—	Учитель, воспитатель
ОКСО <4>	050000	Образование и педагогика

3.1.1. Трудовая функция

Наименование	Общепедагогическая функция. Обучение	Код	A/01.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	--------------------------------------	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы
	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования
	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды
	Планирование и проведение учебных занятий
	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению
	Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися

Продолжение табл.

Необходимые умения	Формирование универсальных учебных действий
	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее — ИКТ)
	Формирование мотивации к обучению
	Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей
	Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий (проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.)
	Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей
	Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде
	Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
	Владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательская ИКТ-компетентность; общепедагогическая ИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)
	Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона
Необходимые знания	Преподаваемый предмет в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке
	История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества
	Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики
	Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях

Окончание табл.

Необходимые знания	Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения
	Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий
	Рабочая программа и методика обучения по данному предмету
	Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства
	Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи
	Конвенция о правах ребенка
	Трудовое законодательство
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

3.1.2. Трудовая функция

Наименование	Воспитательная деятельность	Код	A/02.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	-----------------------------	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды
	Реализация современных (в том числе интерактивных) форм и методов воспитательной работы, используемых как на занятии, так и во внеурочной деятельности
	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера

Продолжение табл.

	Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации
	Проектирование и реализация воспитательных программ
	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)
	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)
	Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления
	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации
	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни
	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде
	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка
Необходимые умения	Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей
	Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их
	Создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников
	Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность
	Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу
	Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и / или неблагоприятных условиях
	Находить ценностный аспект учебного знания и информации, обеспечивать его понимание и переживание обучающимися

Окончание табл.

Необходимые умения	Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.
	Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач
Необходимые знания	Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и федеральные государственные образовательные стандарты общего образования
	История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества
	Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях
	Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики
	Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки
	Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий
	Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций)
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

3.1.3. Трудовая функция

Наименование	Развивающая деятельность	Код	A/03.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	--------------------------	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития
	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе
	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка
	Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью
	Оказание адресной помощи обучающимся
	Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума
	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка
	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу
	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни
	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения
Необходимые умения	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся
	Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья
	Использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий
	Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ

Окончание табл.

Необходимые умения	Понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.)
	Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося
	Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся
	Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся
	Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик
	Формировать детско-взрослые сообщества
Необходимые знания	Педагогические закономерности организации образовательного процесса
	Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития
	Теория и технологии учета возрастных особенностей обучающихся
	Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ
	Основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью
	Основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей
Другие характеристики	Социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ
	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

3.2. Обобщенная трудовая функция

Наименование	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ	Код	В	Уровень квалификации	5—6
--------------	--	-----	---	----------------------	-----

Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Возможные наименования должностей	Учитель, воспитатель
-----------------------------------	----------------------

Требования к образованию и обучению	Высшее образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации
Требования к опыту практической работы	Требования к опыту практической работы не предъявляются
Особые условия допуска к работе	К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем

Дополнительные характеристики

Наименование документа	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности
ОКЗ	2320	Преподаватели в средней школе
	2340	Преподаватели в системе специального образования
	3310	Преподавательский персонал начального образования
	3320	Персонал дошкольного воспитания и образования
	3330	Преподавательский персонал специального обучения

Окончание табл.

Наименование документа	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности
ЕКС	—	Учитель Воспитатель
ОКСО	050000	Образование и педагогика

3.2.1. Трудовая функция

Наименование	Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования	Код	В/01.5	Уровень (подуровень) квалификации	5
--------------	--	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	Участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования
	Участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации
	Планирование и реализация образовательной работы в группе детей раннего и / или дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными образовательными программами
	Организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и / или дошкольного возраста
	Участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и / или дошкольного возраста
	Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями

Продолжение табл.

	Развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом возрастных и индивидуальных особенностей их развития
	Формирование психологической готовности к школьному обучению
	Создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья
	Организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилом), продуктивной; конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства
	Организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов
	Активное использование недирективной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности
	Организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей
Необходимые умения	Организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметная, познавательно-исследовательская, игра (ролевая, режиссерская, с правилом), продуктивная; конструирование, создание широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечения игрового времени и пространства
	Применять методы физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с образовательной программой организации
	Использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них качеств, необходимых для дальнейшего обучения и развития на следующих уровнях обучения
	Владеть всеми видами развивающих деятельности дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской)

Окончание табл.

Необходимые умения	Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения
	Владеть ИКТ-компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста
Необходимые знания	Специфика дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста
	Основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и личностный; основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания
	Общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте
	Особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте
	Основы теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста
	Современные тенденции развития дошкольного образования
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

3.2.2. Трудовая функция

Наименование	Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования	Код	В/02.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	--	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	Проектирование образовательного процесса на основе федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования с учетом особенностей социальной ситуации развития первоклассника в связи с переходом ведущей деятельности от игровой к учебной
	Формирование у детей социальной позиции обучающихся на всем протяжении обучения в начальной школе
	Формирование метапредметных компетенций, умения учиться и универсальных учебных действий до уровня, необходимого для освоения образовательных программ основного общего образования
	Объективная оценка успехов и возможностей обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста, а также своеобразия динамики развития учебной деятельности мальчиков и девочек
	Организация учебного процесса с учетом своеобразия социальной ситуации развития первоклассника
	Корректировка учебной деятельности исходя из данных мониторинга образовательных результатов с учетом неравномерности индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста (в том числе в силу различий в возрасте, условий дошкольного обучения и воспитания), а также своеобразия динамики развития мальчиков и девочек
	Проведение в четвертом классе начальной школы (во взаимодействии с психологом) мероприятий по профилактике возможных трудностей адаптации детей к учебно-воспитательному процессу в основной школе
Необходимые умения	Реагировать на непосредственные по форме обращения детей к учителю и распознавать за ними серьезные личные проблемы
	Ставить различные виды учебных задач (учебно-познавательных, учебно-практических, учебно-игровых) и организовывать их решение (в индивидуальной или групповой форме) в соответствии с уровнем познавательного и личностного развития детей младшего возраста, сохраняя при этом баланс предметной и метапредметной составляющей их содержания
	Во взаимодействии с родителями (законными представителями), другими педагогическими работниками и психологами проектировать и корректировать индивидуальную образовательную траекторию обучающегося в соответствии с задачами достижения всех видов образовательных результатов (предметных, метапредметных и личностных), выходящими за рамки программы начального общего образования

Окончание табл.

Необходимые знания	Основные и актуальные для современной системы образования теории обучения, воспитания и развития детей младшего школьного возраста
	Федеральные государственные образовательные стандарты и содержание примерных основных образовательных программ
	Дидактические основы, используемые в учебно-воспитательном процессе образовательных технологий
	Существо заложенных в содержании используемых в начальной школе учебных задач обобщенных способов деятельности и системы знаний о природе, обществе, человеке, технологиях
	Особенности региональных условий, в которых реализуется используемая основная образовательная программа начального общего образования
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

<...>

<1> Общероссийский классификатор занятий.

<2> Общероссийский классификатор видов экономической деятельности.

<3> Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрировано в Минюсте России 6 октября 2010 г. № 18638).

<4> Общероссийский классификатор специальностей по образованию.

.....



САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА И НОРМАТИВЫ ДЛЯ ДОО (СанПиН 2.4.1.3049-13, СанПин 2.4.1.3147-13)

Обложка, 80 с. Формат 60х90/16

В брошюре представлены санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных образовательных организациях (СанПиН 2.4.1.3049-13), и санитарно-эпидемиологические требования к дошкольным группам, размещенным в жилых помещениях жилищного фонда (СанПиН 2.4.1.3147-13). Для руководителей дошкольных образовательных организаций, методистов, работников управления.

www.tc-sfera.ru

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ В ДОО

Патронова И.А.,
канд. пед. наук,
заместитель
директора
по общим и правовым
вопросам Орловского
института
усовершенствования
учителей, г. Орел

Введение эффективного контракта в дошкольном и общем образовании в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, включает в себя:

- разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками;
- эффективного контракта с руководителями образовательных организаций в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг организацией и эффективностью деятельности руководителя образовательной организации;
- информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта.

Эффективный контракт — трудовой договор с работником, в соответствии с которым условия получения вознаграждения

должны быть понятны каждой стороне. Как следует из примерной формы, в эффективном контракте должны быть уточнены и конкретизированы трудовая функция каждого работника, показатели его деятельности, установлен размер вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда.

В целях повышения эффективности деятельности работников бюджетной сферы предполагается:

- ♦ актуализация нормативной правовой базы для оценки труда работников, включая:
 - утверждение методических рекомендаций по разработке органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений, их руководителей и работников по сферам деятельности, видам учреждений и основным категориям работников;
 - утверждение правовыми актами федеральных органов ис-

- полнительной власти в отношении подведомственных казенных и бюджетных учреждений целевых показателей эффективности их деятельности, рекомендаций по установлению целевых показателей эффективности деятельности автономных учреждений в части выполнения госзадания с учетом введения взаимосвязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретного учреждения;
- утверждение на уровне учреждений изменений, вносимых в положения об оплате труда работников в части установления конкретных показателей, критериев, условий и размеров стимулирующих выплат работникам;
 - с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения определение и установление локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами критериев, показателей и периодичности оценки эффективности деятельности работников;
 - ♦ актуализация (разработка) показателей эффективности деятельности работников учреждений для обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых госуслуг, в том числе:
 - совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников, установление указанных критериев и показателей в учреждениях, где они в настоящее время отсутствуют;
 - отмена стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников;
 - определение оптимального соотношения гарантированной части заработной платы и стимулирующих надбавок.
- В рамках реализации перечисленных мероприятий Программой предусмотрено заключение с работниками госучреждений «эффективных контрактов» (трудовых договоров, в которых будут конкретизированы их должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых госуслуг, а также меры социальной поддержки) либо заключение в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения показателей, критериев, условий и размеров стимулирующих выплат.
- Именно для оказания методической помощи государственным и муниципальным учреждениям в решении указанной задачи и были разработаны Рекомендации по оформлению трудовых отно-

шений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утверждены приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н).

При поступлении на работу работник учреждения и работодатель заключают трудовой договор (ст. 56 Трудового кодекса РФ). С работниками бюджетных образовательных учреждений он заключается в общем порядке, установленном главами 10—11 ТК РФ. При этом рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении 3 к Программе, а с руководителем учреждения трудовой договор следует заключать на основе типовой формы, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329.

В соответствии с разделом IV Программы в эффективном контракте в отношении работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. При этом, согласно ст. 57 ТК РФ и п. 6 Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюд-

жетного учреждения, которые утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 № 424н (далее — Рекомендации № 424н), трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы), а также условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.

Основу для использования принципов «эффективного контракта», по мнению разработчиков Программы, наряду с совершенствованием системы оплаты труда и разработкой систем оценки эффективности деятельности работников создаст актуализация (совершенствование) квалификационных требований и компетенций (разработка профессиональных стандартов), необходимых для оказания госуслуг, организация соответствующей профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников учреждений.

В связи с изложенным дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуще-

ствления стимулирующих выплат.

При составлении дополнительного соглашения необходимо учитывать положения ст. 74 ТК РФ. В том числе о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель должен уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если же работник откажется работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую, имеющуюся у него работу (как вакантную должность или соответствующую квалификацию, так и вакантную нижеоплачиваемую работу), которую сотрудник может выполнять с учетом его состояния здоровья, а при отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор подлежит прекращению в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (т.е. по основанию отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

Необходимо также обратить внимание на п. 3 Рекомендаций № 167н, положения которого чрезвычайно важны для целей определения содержания (условий) трудового договора или дополнительного соглашения к нему

при оформлении трудовых отношений с работником учреждения. В частности, рекомендуется учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, определяющими:

- систему оплаты труда (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);
- систему нормирования труда;
- условия труда работников по итогам аттестации рабочих мест, а также иные особые условия труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- штатное расписание учреждения;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Напомним, что и трудовой договор, и дополнительное соглашение надлежит заключать в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. В соответствии с п. 14 Рекомендаций № 424н трудовой договор или дополнительное соглашение к нему вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

Поскольку введение эффективного контракта предполагается в рамках мероприятий по совершенствованию систем оплаты труда бюджетников, большое

внимание Рекомендации уделяют положениям трудового договора о заработной плате работников.

В связи с изложенным Рекомендации в числе сведений, подлежащих обязательному включению в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему, упоминают условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника учреждения, при необходимости размер доплаты за совмещение профессий (должностей), определяемый по соглашению сторон трудовых отношений исходя из сложности выполняемой работы и ее объема, иные доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). При этом рекомендуется конкретизировать условия осуществления выплат:

- компенсационного характера (наименование, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);
- стимулирующего характера (наименование, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты). Такая конкретизация должна осуществляться применительно к каждому работнику учреждения, с которым заключается договор (п. 12 Рекомендаций).

Установление стимулирующих выплат предусмотрено пунктом 2 Положения № 583 и Перечнем

видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818; далее — Приказ № 818). Разъяснение о порядке установления выплат (приложение 2 к Приказу № 818, далее — Разъяснение) указывает на то, что выплатами стимулирующего характера признаются выплаты, направленные на мотивацию работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

В Перечень видов выплат стимулирующего характера (приложение 1 к Приказу № 818), в частности, включены следующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- качество выполняемых работ;
- стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Указанный Перечень является общим, так как конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (положениями об оплате труда, приказами, распоряжениями и т.п.).

В п. 11 Рекомендаций № 167н приведен следующий примерный

Перечень выплат стимулирующего характера, используемых в системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (надбавка за интенсивность труда, премия за высокие результаты работы, премия за выполнение особо важных и ответственных работ);
- за качество выполняемых работ (надбавка за наличие квалификационной категории, премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания);
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет (надбавка за выслугу лет, надбавка за стаж непрерывной работы);
- премиальные выплаты по итогам работы (премия по итогам работы за месяц, квартал и/или за год).

Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 (далее — Приказ № 822) и включает в себя следующие группы:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

— в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

— надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами (приложение 91 к Приказу № 822).

Следует отметить, что приведенный выше перечень также является примерным, так как помимо него выплаты компенсационного характера могут устанавливаться федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

Как следует из вышеизложенного, в системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях с работниками учреждений могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

В соответствии с п. 13 Рекомендаций № 167н условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки следует излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему в форме, понятной работнику и работодателю

и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

Рекомендации содержат большое количество положений, направленных на обеспечение включения в трудовой договор с работником бюджетного учреждения иных существенных его условий, поименованных в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- сведения о сторонах трудового договора (фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, сведения о документах, удостоверяющих личность работника, ИНН работодателя);
- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей,

профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 № 787, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия (срок трудового договора не более пяти лет, на время выполнения конкретной работы и т.д.) и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- режим рабочего времени и времени отдыха, если для работника он отличается от общих правил, действующих в данном учреждении (например, неполное рабочее время, гибкий график, особенности режима рабочего времени в отдельные периоды деятельности учреждения (например, каникулярный период, несовпадающий с отпуском работника (п. 16 Рекомендаций № 167н));
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответ-

- ствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
 - условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с федеральными законами;
 - другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Например, согласно п. 6, 11, 13 Рекомендаций № 424н в трудовом договоре с бюджетником следует указать:
- конкретный вид и объем поручаемой работнику с его письменного согласия дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, а также дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой (все вышеперечисленное получило свое закрепление в положениях рассматриваемого документа).
- Пунктом 9 Рекомендаций № 167н предлагается включать непосредственно в текст трудового договора должностные обязанности работника учреждения.
- Пункт 15 Рекомендаций № 167н дублирует норму ст. 57 ТК РФ, согласно которой в трудовом договоре или дополнительном соглашении могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, не ухудшающие положение работника учреждения по сравнению с условиями, установленными законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:
- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
 - испытании;
 - неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников учреждения;
 - обязанности работника учреждения отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
 - видах и условиях дополнительного страхования работника учреждения;

- улучшении социально-бытовых условий работника учреждения и членов его семьи;
- уточнении применительно к условиям работы данного работника учреждения прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ключевым моментом эффективного контракта выступают все-таки критерии эффективности деятельности работника. Разработка критериев предполагает не только активную деятельность органов исполнительной власти, но и широкое участие профессиональных сообществ, общественных организаций, заинтересованных слоев общества.

В рамках реализации «дорожной карты» педагоги и администраторы детских садов Орловской области с привлечением родительской общественности составили перечень критериев и показателей оценки эффективной работы педагога и руководителя. Все участники пришли к единому мнению, что такой список должен отражать «зону ответственности» и не допускать двойного толкования.

Так, например, оценивать эффективность работы руководителя детского сада можно, учитывая следующие критерии: позитивная динамика развития дошкольных образовательных услуг, расширение спектра обра-

зовательных программ и качества образовательных услуг в соответствии с социальным заказом; повышение профессионального уровня педагогов, развитие материально-технической базы образовательных учреждений.

По мнению родителей, список необходимо дополнить: создание комфортных условий для всех участников образовательного процесса, степень открытости образовательного процесса и системы управления образовательным учреждением.

Несколько сложнее оказалось определить критерии эффективности работы педагога. Большинство родителей основными показателями назвали любовь к детям, профессиональное мастерство. Но если механизмы определения профессионализма педагога давно разработаны и успешно применяются, единица измерения любви не придумана до сих пор.

У педагогов области внедрение эффективного контракта вызывает скорее тревогу, чем понимание. Всем ясно, что такая программа ставит целью поддержать творческих, ответственных педагогов. Но именно они чувствуют не поддержку, а скрытую угрозу от ее принятия и реализации. Педагогов волнует, кто и как будет ставить им «отметки», будут ли созданы условия для результативной работы воспитателя или руководители пойдут по пути достижения фор-

мальных средних показателей, т.е. интересы многих педагогов не будут учтены.

По-прежнему остро стоят вопросы учета достижений воспитанников, работы с детьми с особыми образовательными потребностями.

В связи с этим в нашем регионе проводится большая разъяснительная работа в рамках педагогических советов, совещаний, семинаров.

Прошел ряд круглых столов по данной проблеме, работает творческая группа в целях создания примерных показателей и критериев эффективного контракта.

Рабочая группа предложила показатели для оценки эффективности работы руководителей детских садов, вот некоторые из них:

- выполнение объема государственного задания по видам услуг;

- готовность учреждения к новому учебному году;

- зачисление детей в АИС «Электронный детский сад», поддержка актуальной информации о группах и воспитанниках;

- доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории в общем количестве сотрудников в ДОО;

- обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса;

- охват детей дополнительными образовательными услугами;

- охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья);

- итоговые результаты освоения основной общеобразовательной программы детьми группы;

- эффективность работы с родителями по результатам анкетирования.

Предложенные показатели оценки эффективности работы педагогов:

- разработка и реализация авторских программ;

- распространение передового педагогического опыта;

- уровень развития детей;

- охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья);

- уровень освоения программы детьми группы;

- эффективность работы с родителями по результатам анкетирования и др.

Данные показатели требуют доработки и дополнения и могут являться примерными. В рамках реализации «дорожной карты» предполагается выпуск методических рекомендаций по введению эффективного контракта.

Думается, что каждое образовательное учреждение сможет дополнить и уточнить предложенные показатели и критерии. Поэтому обсуждение темы эффективного контракта продолжается. И мы смеем надеяться, что новая инициатива улучшит качество труда педагогов и руководителей, а значит, и качество дошкольного образования.

АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА СООТВЕТСТВИЕ ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ

Бойко О.Н.,
заведующий;
Трубина Т.Г.,
заместитель
заведующего
детского сада
№ 55, г. Орел

ИЗ ОПЫТА
РАБОТЫ

ФИНАНСЫ И ПРАВО

Аттестация — оценка уровня профессиональной подготовки и соответствия специалиста занимаемой должности, а также решение вопроса о присвоении служащему квалификационного разряда [2].

Аттестация кадров — важная составная часть управления персоналом, наиболее эффективная форма оценки соответствия квалификационным категориям [1] и занимаемым должностям. Регулярная процедура оценки деловых и личностных качеств педагогов, их трудовых показателей подразумевает использование этих результатов в целях улучшения подбора и расстановки персонала, постоянного стимулирования работников к повышению квалификации, улучшению качества труда. Успешность работы организации в целом складывается из эффективности использования всех организационных ресур-

сов, в том числе и потенциала каждого сотрудника.

Грамотно проведенная аттестация положительно влияет на все стороны деятельности педагогов. Работа, связанная с ее организацией и проведением, позволяет более глубоко изучить педагогические кадры дошкольной организации, улучшить их подбор, расстановку и использование. Аттестация стимулирует развитие творческой активности и инициативы работников, что особенно важно в современных условиях.

В части аттестации педагогических кадров произошли изменения, связанные с принятием Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [3]. Так, согласно ст. 48 Закона педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образова-

нии. Согласно ст. 49 аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляемыми образовательную деятельность.

Предлагаем Положение об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемым должностям, разработанное в нашей ДОО.

Положение об аттестации педагогических работников ДОО на соответствие занимаемым должностям

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», Уставом муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 55 комбинированного вида» г. Орла.

1.2. Настоящий порядок аттестации педагогических работников (далее — Положение) определяет правила проведения аттестации педагогов МБДОУ «Детский сад

№ 55 комбинированного вида» г. Орла.

1.3. Аттестация проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.4. Основные задачи аттестации:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования при формировании кадрового состава образовательных организаций;
- определение необходимости постоянного повышения квалификации педагогических работников;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

1.5. Основные принципы аттестации — коллегиальность, гласность, открытость, обеспечиваю-

щие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

1.6. Контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников осуществляет заведующий ДОО.

II. Формирование аттестационной комиссии, ее состав и порядок работы

2.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям проводится аттестационной комиссией.

2.2. Аттестационная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии, при этом число членов комиссии должно быть нечетным.

2.4. Персональный состав аттестационной комиссии, график ее работы определяются ежегодно приказом заведующего.

2.5. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации ДОО.

2.6. Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

2.7. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов.

2.8. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

2.9. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равном количестве голосов членов аттестационной комиссии считается, что педагогический работник прошел аттестацию.

2.10. При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

2.11. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

2.12. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, вступающим в силу со дня подписания председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестацион-

ной комиссии, принимавшими участие в голосовании, и заносится в аттестационный лист педагогического работника.

2.13. В аттестационный лист педагогического работника в случае необходимости аттестационная комиссия заносит рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

2.14. При наличии в аттестационном листе указанных рекомендаций заведующий ДОО не позднее чем через год со дня проведения аттестации педагогического работника представляет в аттестационную комиссию информацию о выполнении ее рекомендаций по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника.

2.15. Решение аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников утверждается приказом заведующего ДОО. Дата принятия решения аттестационной комиссией, а также дата и номер приказа руководителя образовательной организации вносится в аттестационный лист.

2.16. Заведующий ДОО в срок не позднее 30 календарных дней с даты принятия решения аттестационной комиссии должен ознакомить с ним педагогического работника под роспись.

2.17. Аттестационный лист хранится в личном деле педагогического работника.

2.18. Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

III. Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

3.1. Аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится 1 раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

3.2. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после выхода из указанных отпусков.

3.3. Основанием для проведения аттестации является представление заведующего ДОО на аттестуемого педагогического работника.

3.4. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной

деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

3.5. С представлением работник должен быть ознакомлен руководителем ДОО под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением работник имеет право предоставить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации — с даты поступления на работу), а также заявление в случае несогласия с представлением руководителя.

3.6. Информация о дате, месте и времени проведения аттестации доводится до сведения работников, подлежащих аттестации, не позднее, чем за месяц до ее начала.

3.7. Педагогические работники в ходе аттестации проходят квалификационные испытания в письменной форме по вопросам, связанным с осуществлением педагогической деятельности по занимаемой должности.

3.8. По результатам аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

— соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);

— не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

3.9. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации педагогического работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую педагогический работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Литература

1. Аттестация педагогов системы дошкольного образования: первая и высшая квалификационные категории. Метод. рекомендации / Авторы-составители Л.Л. Тимофеева, О.В. Бережнова и др. М., 2012.

2. Управление персоналом / Словарь-справочник. URL: <http://psyfactor.org/personal/personal1—24.htm>.

3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. 31 декабря 2012.



ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

Тимофеева Л.Л., канд. пед. наук, доцент
кафедры дошкольного образования Орловского
института усовершенствования учителей;

Корнейчева Е.Е., заведующий;

Грачева Н.И., заместитель заведующего
детским садом № 79 «Сказка», г. Орел

Культура безопасности — способы разумной жизнедеятельности человека в области обеспечения безопасности; результаты этой жизнедеятельности и степень развитости личности и общества в этой области [2].

Культура безопасности — процесс сохранения и развития целей, идеалов, ценностей, норм и традиций человека, семьи и общества; социальных институтов и сетей; обеспечения устойчивого и конструктивного взаимодействия людей с защищенностью их от неприемлемых рисков, угроз, опасностей и вызовов [3].

Культура безопасности жизнедеятельности ребенка — совокупность трех компонентов: осознанного отношения к жизни и здоровью человека, знаний о безопасности жизнедеятельности человека и умений оберегать, поддерживать свою жизнь и здоровье [6].

Личность безопасного типа — человек, ориентированный на добро и способный к продуктивной деятельности по сохранению своего духовного и физического здоровья, защите окружающих людей и природы от внешних угроз на уровне высокоразвитых духовных качеств, навыков и умений [6].

Важным направлением работы дошкольной образовательной организации традиционно выступает поиск оптимальных путей формирования у детей сознательного и ответственного отношения к вопросам личной безо-

пасности и безопасности окружающих. Воспитание культуры безопасности — педагогический компонент формирования адаптивной личности. Приобщение к культуре безопасности, как компоненту общей культуры, — важная составляющая социализации ребенка. Подчеркивая необходимость формирования готовности к безопасной жизнедеятельности, основанной на присвоении ребенком культуры безопасности, ряд исследователей отмечает, что данная готовность выступает одним из основополагающих условий реализации личностного потенциала и социального предназначения человека [3; 5].

Решающие факторы успеха процесса воспитания:

- родительская компетентность мам и пап воспитанников ДОО;
- личностные качества и профессионализм педагогов;
- соответствие предметно-пространственной среды поставленным задачам воспитания, обучения, развития дошкольников.

Рассмотрим деятельность руководителей ДОО по каждому из соответствующих направлений.

Работа по формированию культуры безопасности у дошкольников являет собой пример направления деятельности, которое не может эффективно осуществляться ни одним из институтов социализации де-

тей по отдельности. Семья — важнейший из последних. То, что человек в детские годы приобретает в семье, он сохраняет в течение всей последующей жизни. В.А. Сухомлинский писал: «Семья для ребенка — это источник общественного опыта. Здесь он находит примеры для подражания и здесь происходит его социальное рождение...» [10]. Установлено, что базовые составляющие культуры безопасности могут быть сформированы только в семье.

В соответствии с этим руководителю ДОО важно четко понимать, какова роль семьи в формировании культуры безопасности, какие функции по воспитанию детей в данном направлении берет на себя детский сад, как правильно построить взаимодействие с семьями воспитанников, какими должны быть целевые установки, методы и содержание работы по повышению родительской компетентности в данном вопросе.

Данные современных исследований [2; 3; 5; 6] и наш опыт работы показывают, что ДОО может взять на себя ведущую роль в реализации таких компонентов процесса воспитания безопасности жизнедеятельности, как формирование системы знаний об источниках опасности, средствах их предупреждения и преодоления, физической готовности к выходу из опасных ситуаций. Такие же компоненты, как мотивация к безопас-

ности, компетенции безопасного поведения, психологическая готовность к преодолению опасных ситуаций [5] формируются прежде всего в семье.

От готовности и способности родителей качественно исполнять свои обязанности во многом зависит духовный мир ребенка, его стремление к межличностному общению, стремление к знаниям, желание властвовать над своим умом и чувствами. Выполнение родительских обязанностей не только помогает реализации родительских прав, но и служит образцом желаемого, одобряемого поведения — его моделью [7].

Комплекс черт компетентных родителей соответствует наличию в их действиях четырех измерений — контроля, требовательности к социальной зрелости, общения и эмоциональной поддержки. Именно балансом этих измерений определяется воспитательный потенциал семьи, который в современных условиях зачастую невысок. Многие родители недооценивают роль семьи в воспитании у детей безопасного поведения, недостаточно информированы в этой области, выбирают непродуктивные тактики воспитания или пытаются делегировать свои воспитательные полномочия образовательным организациям, что приводит к конфликтам в семье, проблемам социализации детей, психологическим травмам.

Хотелось бы также отметить, что без определенного багажа знаний и компетенций семья не только не может полноценно решать задачи воспитания ребенка, но и выполнять свой гражданский долг, осуществлять по отношению к малышу защитную функцию. Это и обеспечение соблюдения прав и интересов ребенка, и предвидение опасных ситуаций и их предупреждение, и создание безопасной среды в местах постоянного пребывания ребенка, и компетентное осуществление присмотра за ним.

Вместе с этим несмотря на критику, звучащую в адрес современной семьи, проблема обеспечения безопасности ребенка неизменно интересует родительское сообщество. Базовой составляющей успеха работы по повышению родительской компетентности в данном вопросе становится профессионализм руководителя, которому необходимо организовать:

- выявление наиболее типичных затруднений родителей по вопросам воспитания культуры безопасности;
- определение задач и содержания родительского образования на основе целей осмысления и преодоления типичных проблем семейного воспитания;
- повышение компетентности родителей на основе закономерностей поддержки учения (самообразования) взрослых,

построение партнерских взаимоотношений между семьями воспитанников и ДОО [4].

В контексте решения задач формирования у дошкольников культуры безопасности одним из решающих факторов воспитания в ДОО становится личность педагога. На первый план выступают такие личностные качества и способности воспитателя, как любовь к детям и выбранной профессии, эмпатия, ценностное отношение к ребенку, гуманизм, социорефлексия, уровень общей культуры, интеллигентности, нравственности и толерантности. Сочетание данных качеств обуславливает жизненную стратегию человека, тактику взаимодействия с людьми, выбор моделей поведения в различных ситуациях, приоритеты в профессиональной деятельности.

Формирование культуры безопасности как процесс приобщения ребенка к культурным ценностям, их присвоения не может осуществляться в рамках традиционной предметно-информационной модели обучения. Педагог должен стать для детей проводником в мир культуры, обеспечить формирование у них основ ценностного отношения к окружающему миру, самим себе, овладение элементарными культуросообразными способами деятельности, нормами культуры.

В этой связи перед руководителем стоят задачи ознакомле-

ния педагогов и специалистов ДОО с современными подходами к воспитанию дошкольников, организации освоения партнерского стиля взаимодействия с воспитанниками и их семьями [4], повышения компетентности воспитателей в области личностных качеств, организации различных видов детской деятельности.

Необходимо научить педагогов выбирать формы, методы и приемы воспитания, обучения и развития детей, опираясь на «естественные основания», по аналогии с «нормами действия природы» (Я.А. Коменский), т.е. следовать логике, в которой в каждом возрастном периоде происходит процесс приобщения ребенка к культурным ценностям. Грамотно построенный образовательный процесс — эффективное осуществление поддержки и амплификации естественного хода социализации, один из аспектов которого — формирование личности безопасного типа.

Процесс приобщения к ценностям культуры безопасности — неотъемлемая составляющая жизни каждого ребенка:

- дошкольники осваивают модели поведения, при этом образцами служат значимые для ребенка взрослые;
- в ходе общения со сверстниками и взрослыми дети осознают, «что такое хорошо и что такое плохо», усваивают определенную систему соци-

альных ценностей, моральных норм и правил поведения в обществе;

- по мере расширения контактов с миром предметов и явлений дети осознают их качества, назначение, ценность, потенциальную угрозу;
- в процессе личностного становления ребенок постепенно обретает самостоятельность как способность к автономному существованию и социальную активность как способность создавать и поддерживать свои отношения со средой [11];
- путем проверки своих сил в реальных условиях жизни ребенок постепенно приходит к пониманию границ своих возможностей.

Задача ДОО — поддержать и оптимизировать становление личности безопасного типа. В этой работе можно выделить несколько базовых направлений, что определяется структурой содержания воспитания культуры безопасности. Опираясь на классификацию В.Н. Мошкина [5], в ней можно выделить такие компоненты:

- воспитание мотивации к безопасности;
- формирование системы знаний об источниках опасности и средствах их предупреждения и преодоления;
- формирование компетенций безопасного поведения;
- физическая готовность к преодолению опасных ситуаций;

— готовность к эстетическому восприятию и оценке действительности;

- психологическая подготовка к безопасному поведению;
- качества ребенка, способствующие предупреждению и преодолению опасных ситуаций (возрастные и индивидуальные особенности).

Задачи формирования каждого из компонентов культуры безопасности у дошкольников определяют выбор принципов организации совместной со взрослыми и самостоятельной деятельности детей; отбор содержания, форм и методов воспитательной работы [10], логики взаимодействия участников образовательного процесса (см. приложение).

Важное условие успешного развития, воспитания и обучения ребенка дошкольного возраста — предметно-пространственная среда. Деятельность ребенка в условиях обогащенной среды позволяет проявлять любознательность, пытливость, познавать окружающий мир без принуждения, стремиться к творческому отображению познанного. В условиях развивающей среды он реализует свое право на свободу выбора деятельности. Ребенок действует, исходя из своих интересов и возможностей, стремится к самоутверждению, занимается не по воле взрослого, а по собственному желанию. В таком подходе к организации детской деятельно-

сти заложен механизм саморазвития, самореализации растущего человека.

Очевидно, что на современном этапе развития общества и системы образования руководитель ДОО не может ограничиться пониманием своей задачи как необходимости поиска средств для пополнения предметно-пространственной среды. Нужно ориентироваться на более широкое понимание данной проблемы. Предметная развивающая среда в совокупности с педагогическими технологиями и принципами взаимодействия участников педагогического процесса образует образовательную среду организации. В контексте рассматриваемой проблемы именно создание образовательных ресурсов, расширение развивающих возможностей образовательной среды, способствующих формированию культуры безопасности жизнедеятельности у детей, является ключевой управленческо-педагогической задачей [12] руководителей ДОО.

Развивающее образовательное пространство определяется сегодня как специально смоделированное место и условия, обеспечивающие разнообразные варианты выбора оптимальной траектории развития и взросления личности. Образовательное пространство позволяет детям самоопределяться в разнообразных видах деятельности и во взаимодействии с

разными сообществами, педагогам — создавать условия для социализации детей в широком социальном и культурном контексте [8].

Б.М. Бим-Бад так характеризует образовательную среду: это «естественная стихия учения и воспитания. Она заимствована из процессов непреднамеренной социализации и состоит в надлежащем воздействии не на детей, а на окружающую их обстановку, среду их жизнедеятельности... Подлинное развитие питомцы получают из глубин собственной души под спудом живого интереса к загадкам мира и с помощью правильного мыслительного метода... Самостоятельное взаимодействие нового растущего человека со средой, в которую заранее заложена необходимость правильного мышления, — вот что дает прочное и глубокое образование» [1].

Принципиальным показателем высокого качества образовательной среды служит ее способность обеспечивать весь комплекс потребностей всех субъектов образовательного процесса, создавать мотивацию их активной деятельности [12]. Это соответствует задачам выполнения социального заказа государства в образовании на воспитание человека, способного самостоятельно находить ответы на актуальные вопросы собственной безопасности, совершенствовать планы в отно-

шении к своей жизни и здоровью.

Чтобы стать инструментом воспитания культуры безопасности, образовательное пространство сначала должно стать для руководителей и коллектива ДОО объектом изучения, моделирования и конструирования. Алгоритм проектирования образовательной среды, обеспечивающей поддержку и амплификацию процесса формирования культуры безопасности у дошкольников, может быть представлен следующими этапами:

- изучение социального заказа;
- ознакомление с условиями воспитания в семьях;
- выбор технологий формирования культуры безопасности, планирование повышения компетентности педагогов;
- моделирование образовательной среды с учетом существующего уровня развития ее компонентов и перспектив их совершенствования;

— конструирование компонентов образовательной среды, определения механизмов их функционирования, выявления эффективности образовательного процесса.

Образовательное пространство ДОО должно стать фактором гуманизации детской жизни и воспитания. Это возможно только в том случае, если оно будет пространством детской общности, наполненным реальными и значимыми вопросами, на которые необходимо найти ответы, если дети воспринимают пространство как свою территорию, за которую они несут ответственность. Именно такое пространство способствует формированию готовности к безопасной жизнедеятельности, так как в его рамках возможно воспитание, нацеленное на развитие самостоятельности ребенка, его творческой активности, положительного отношения к самому себе и окружающим, на формирование диалектического мышления [5].

Приложение

ПЛАН ПРАКТИКУМА «ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО НАПРАВЛЕНИЮ “ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ У ДОШКОЛЬНИКОВ”»*

1. Интерактивная лекция «Реализации принципа интеграции в дошкольном образовании».

Цель: актуализация, систематизация и дополнение представлений педагогов по теме лекции.

2. Круглый стол «Опыт взаимодействия специалистов до-

* Технологическая карта представлена в табл. 1.

Таблица 1

Технологическая карта
«Взаимодействие специалистов дошкольного образовательного учреждения
по направлению «Формирование культуры безопасности
у дошкольников»»

Компоненты воспитания культуры безопасности	Задачи обучения, воспитания, развития	Итоги работы (целевые ориентиры)	Специалисты				
			Воспитатель	Инструктор по физкультуре	Педагог-психолог	Музыкальный руководитель	Учитель-логопед
1	2	3	4	5	6	7	8
Воспитание мотивации к безопасности		Любознательный, активный					
Формирование системы знаний об источниках опасности и средствах предупреждения и преодоления		Имеющий первичные представления о себе, семье, ближайшем социуме, стране, о природе; овладевший универсальными предпосылками к учебной деятельности					

Окончание табл.

1	2	3	4	5	6	7	8
Формирование компетенций безопасного поведения		Овладевший необходимыми умениями и навыками; овладевший средствами общения и способами взаимодействия со сверстниками					
Формирование физической готовности к преодолению опасных ситуаций		Физически развитый					
Психологическая подготовка к преодолению опасных ситуаций		Способный управлять своим поведением и планировать свои действия					
Формирование готовности к эстетическому восприятию и оценке действительности		Эмоционально отзывчивый					

школьного образовательного учреждения».

Цель: актуализация опыта, выявление направлений интеграции и построения взаимодействия специалистов детского сада.

3. Дискуссия «Роль специалистов дошкольного образовательного учреждения в формировании отдельных компонентов культуры безопасности».

Цель: конкретизация задач обучения, воспитания, развития детей, выявление задач, решаемых определенными специалистами в соответствии с их функциональными обязанностями, уровнем профессиональной компетентности, направленностью профессиональных интересов, личностными особенностями.

4. Мозговой штурм «Создание перспективного планирования по направлению “Формирование культуры безопасности у дошкольников”».

Цель: на примере выбранного педагогами тематического периода по программе образовательной области «социально-коммуникативное развитие» составить перспективный план работы, отражающий взаимодействие воспитателя со специалистами, семьями воспитанников, социальными партнерами.

При организации работы используется технологическая карта, представленная в табл. 2.

По итогам работы составляется перспективное планирование по одному из тематических периодов (табл. 3).

Таблица 2

**Технологическая карта
«Взаимодействие участников образовательного
процесса в ходе решения задач формирования
культуры безопасности у дошкольников»**

Динамика задач работы по формированию отдельных компонентов культуры безопасности	Выбор оптимальных форм работы с детьми, диагностических методик	Ответственный специалист	Взаимодействие с семьями воспитанников, социумом

Таблица 3

**Структура перспективного плана
по направлению «Формирование культуры
безопасности у дошкольников»**

Раздел программы: безопасность на улице.

Тематический период: правила дорожного движения.

Время проведения	Формы работы. Задачи обучения, воспитания, развития детей	Интеграция образовательных областей	Ответственные специалисты	Взаимодействие с семьями воспитанников, социумом

Литература

1. Бим-Бад Б.М. Обучение и воспитание через непосредственную среду: теория и практика // Труды кафедры педагогики, истории образования и педагогической антропологии Университета РАО. 2001. № 3.

2. Власова Л.М. и др. Безопасность жизнедеятельности. Современный комплекс проблем безопасности / Под ред. В.В. Сапронова. М., 2009.

3. Кузнецов В.Н. Культура безопасности: Социологическое исследование. М., 2001.

4. Майер А.А., Тимофеева Л.Л. Реализация ФГОС: построение партнерских взаимоотношений между семьей и дошкольной образовательной организацией // Повышение профессиональной компетентности педагога дошкольного образования. Вып. 5 / Под ред. Л.Л. Тимофеевой. М., 2013.

5. Мошкин В.Н. Воспитание культуры личной безопасности. Барнаул, 1999.

6. Садретдинова А.И. Формирование культуры безопасности жизни

недеятельности старших дошкольников посредством проектирования педагогических условий // Успехи современного естествознания. 2008. № 8.

7. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 25.11.2013), с изм. от 31.01.2014.

8. Степанов В.М. Организация развивающего образовательного пространства в инновационной школе: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Иркутск, 1999.

9. Сухомлинский В.А. Родительская педагогика. М., 1978.

10. Тимофеева Л.Л., Королева Н.И. Проблема формирования культуры безопасности у дошкольников. Семинар-практикум // Повышение профессиональной компетентности педагога дошкольного образования. Вып. 4 / Под ред. Л.Л. Тимофеевой. М., 2013.

11. Трубайчук Л.В. Интеграция как средство организации образовательного процесса // Начальная школа плюс До и После. 2011. № 10.

12. Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. М., 2001.

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УСЛОВИЯХ СЕЛЬСКОГО ДЕТСКОГО САДА

Быкова А.В., заведующий «Центр
развития ребенка — детский сад № 19»,
г. Жулина Орловского р-на Орловской обл.

ИЗ ОПЫТА
РАБОТЫ

В настоящее время система дошкольного образования находится в стадии активного динамичного обновления, в связи с этим работа любой дошкольной образовательной организации, независимо от ее территориального расположения, не представляется возможной вне инновационной деятельности, направленной, как правило, на повышение качества дошкольного образования. Однако наряду с позитивными изменениями в образовательном процессе ДОО вследствие введения инноваций следует брать в расчет возможные негативные последствия нововведений. Главная опасность увлечения количественными исследованиями состоит в том, что за скобками оказываются собственно человеческие проявления, такие как ценности, смыслы, творчество [2].

Применительно к образовательному процессу цель инновационной деятельности — улучшение способности педагогической системы образовательной организации каче-

ственно достигать более высоких результатов образования, при помощи внедрения в педагогический процесс современных образовательных технологий, методических приемов и дидактических средств нового поколения.

Сегодня необходимо искать адекватные средства для квалификации, оценки, нормирования инновационных изменений в образовании, происходящих на всех уровнях его организации [1].

В настоящее время не столь важно, где малыш посещает детский сад — в городе или на селе. Каждая ДОО в контексте запросов современного социума призвана обеспечить ребенку социальное и нравственное становление, сформировать базисные качества личности, которые в начальной школе и на последующих ступенях обучения позволят ему успешно освоить любую школьную программу. И все же сельский детский сад — особый организм, тесно связанный с условиями жизни людей на селе. Органи-

зация инновационной деятельности в нем тоже имеет определенные особенности. Основными ее аспектами выступают не только повышение качества образования воспитанников и приведение его в соответствие с требованиями ФГОС ДО, но и повышение воспитательных возможностей детского сада в социокультурном пространстве села. Сохранение и развитие культурного потенциала сельского микрорайона, создание условий доступа различных групп сельского населения к культурным ценностям и информационным ресурсам, организация культурно-досуговой деятельности и приобщение жителей к культурно-историческому наследию.

Наш детский сад посещают чуть более 100 детей. Средний возраст педагогов — 37 лет (самый продуктивный, и поэтому высококвалифицированный по образовательному цензу). Кроме воспитателей с детьми работают узкие специалисты: психолог, социальный педагог, учитель-логопед, педагог-эколог, педагог по изобразительной деятельности, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель. Последние 15 лет деятельность коллектива организована в инновационном режиме, что и позволяет ему все эти годы соответствовать статусу Центра развития ребенка.

Инновационные технологии, реализуемые в ДОО в течение

этих лет, были направлены на отбор содержания образования, проектирование индивидуальных программ развития детей, формирование их творческого потенциала, реализацию современных форм, методов и приемов воспитания и обучения средствами комплексного сопровождения всех участников образовательного процесса в системе непрерывного образования.

Результатом деятельности стали авторские программы: «Комплексное сопровождение родителей как участников образовательного процесса», «Непрерывное образование личности в условиях сельского детского сада» и «Добром спасем мир». Все они имеют лицензию на право реализации в образовательном процессе дошкольной организации.

Инновационная деятельность требует грамотного научно-методического сопровождения со стороны как руководителя региональной инновационной площадки, так и заведующего ДОО. Современный руководитель отличается умением гибко и быстро реагировать на запросы общества и в постоянно меняющейся экономической ситуации находить способы стабилизации и развития своей организации, опережая время, постоянно повышая ее статус. Руководитель должен представлять четкую картину образа ДОО в будущем, слабые и

сильные стороны: финансовые, кадровые, бытовые, ожидания родителей и коллектива, интересы и потребности сельского микросоциума.

Задачи, стоящие перед детским садом как развивающейся образовательной системы, адекватны современным требованиям:

- обеспечить благоприятные условия для полноценного проживания ребенком дошкольного детства;
- формировать основы базовой культуры личности, разностороннее развитие психических и физических качеств в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями;
- готовить к жизни в современном обществе, обучению в школе;
- обеспечивать безопасность жизнедеятельности.

В настоящее время инновационная деятельность коллектива направлена на развитие образовательной системы, ее перевод из существующего состояния в новое, качественно более высокое. Основное средство достижения обозначенных задач — ориентация на удовлетворение постоянно изменяющихся образовательных потребностей социума, превышение государственных стандартов образования (по направлениям инновационной деятельности), обеспечение развития ребенка за счет базового и вариативного компонентов содержания образования,

предоставления дополнительных образовательных услуг, поисковый характер деятельности педагогов и непрерывность инновационной деятельности.

Один из гарантов успешности инновационной деятельности — его кадровое обеспечение. Руководитель как непосредственный координатор инноваций имеет четкое представление о внутренних резервах каждого ее участника, поэтому с помощью специально подобранного инструментария выявлены теоретическая, профессиональная и методическая компетентность наших педагогов, уровень их деловой квалификации и творческий потенциал, готовность к самосовершенствованию и саморазвитию. Таким образом, учитывая индивидуальные качества участников образовательного процесса, их профессиональный уровень, организаторские навыки, психологическую готовность к той или иной деятельности, креативность мышления в детском саду, сформирован творческий коллектив единомышленников, способных увлеченно заниматься исследовательской деятельностью и самообразованием.

Другим важным условием инновационных преобразований выступает грамотная организация предметной среды, соответствующей особенностям и закономерностям развития ребенка. Периодически анализируя предметно-пространственную среду

детского сада, мы обсуждаем оптимальность ее организации, соответствие современным принципам ее построения.

Состояние здоровья дошкольников, бесспорно — один из важнейших факторов, влияющих на организацию образовательного процесса. Этот фактор берется в расчет при планировании инновационной деятельности в первую очередь. Медицинский работник ежемесячно проводит мониторинг здоровья детей и один раз в год осмотр доктором районной поликлиники. Мониторинг позволяет выявить детей групп риска, оценить эффективность проводимых мероприятий по оздоровлению, спрогнозировать течение адаптации ребенка к условиям школы и предупредить случаи дезадаптации.

В инновационной деятельности задействованы не только коллектив педагогов и специалистов, но и родители как участники образовательного процесса, а также учреждения социокультурного пространства нашего муниципалитета. Один из основных соучастников инноваций в рамках социокультурной кооперации — Жилинская средняя общеобразовательная школа. В совокупности две образовательные организации представляют целостное образовательное пространство Неполодского сельского поселения, что позволяет обеспечить преемственность и последова-

тельность в инновационных изысканиях.

Кроме того, Центр развития ребенка как открытая и развивающаяся система координирует свою инновационную деятельность и с Центром психолого-медико-социального сопровождения, Центром детского творчества, кафедрами педагогики и психологии, социальной педагогики Орловского государственного университета, Орловскими областными институтом усовершенствования учителей, филармонией, театром кукол.

Важное условие сопровождения инновационной деятельности — умение руководителя ориентироваться в документах, регламентирующих введение инновации в образовательной организации. Прежде всего это относится к возможности грамотного выбора типа предстоящей инновации: локальная (опытная педагогическая площадка), модульная (творческая педагогическая лаборатория), системная (экспериментальная педагогическая площадка). Нормативной правовой основой организации инновационной деятельности в дошкольной организации служат нормативные акты федерального, регионального, муниципального уровней и локальные документы. Грамотное научно-методическое сопровождение инновационного образовательного процесса на основе учета индиви-

дуально-психологических особенностей развития всех его участников позволят достичь качества образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО.

Литература

1. Гаральский А. Теория творчества. СПб., 2004.

2. Гуманитарная экспертиза образования (ГЭО) // Психолого-педагогическая диагностика учебного процесса: Хрестоматия. М., 2008.

3. Полонский В.М. Научно-педагогическая информация: Словарь-справочник. М., 1995.

4. Управление развитием школы. М., 1995.

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА» ПРЕДСТАВЛЯЕТ НОВЫЕ КНИГИ



КАРМАННАЯ ЭНЦИКЛОПЕДИЯ СОЦИО-ИГРОВЫХ ПРИЕМОВ ОБУЧЕНИЯ ДОШКОЛЬНИКОВ

справочно-методическое пособие

Под ред. В.М. Букатова

Если у воспитателей старших и подготовительных групп детского сада есть такие педагогические желания и цели, которые не могут осуществиться без увлеченности, уверенности, гордости и творчества детей, они не только смогут найти в этой энциклопедии средства для осуществления заветных профессиональных желаний, но и превратят многие из приведенных игровых приемов в серии или цепочки новых, найденных ими самими вариантов.



ВОСПИТАНИЕ РЕБЕНКА В ИНКЛЮЗИВНОЙ СРЕДЕ

Методика, диагностика

Автор — Сиротюк А.С.

Книга посвящена формированию толерантности у детей дошкольного возраста к сверстникам с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивной развивающей среды. Рассмотрено современное состояние данной проблемы, описаны особенности формирования толерантности у дошкольников. Предложены авторская методика «Диагностика толерантности у дошкольников» и комплекс упражнений.

С продукцией издательства «ТЦ СФЕРА»

можно ознакомиться и приобрести:

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

ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЕЙ В ВОПРОСАХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РОДИТЕЛЯМИ

Куземина О.Н., заместитель заведующего
детского сада № 81, г. Орел

Федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного образования [3] содержат широкий спектр требований к условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования (психолого-педагогическим, кадровым, материально-техническим и финансовым, развивающей предметно-пространственной среде). К психолого-педагогическим условиям относится и обеспечение «взаимодействия с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи» [3].

Такая формулировка ставит перед дошкольными организа-

циями важную задачу выстраивания взаимодействия с семьями воспитанников на новых принципах и с учетом современной социальной ситуации. Одним из основополагающих факторов эффективности этой работы должна стать подготовка педагогов, повышение профессиональной компетентности, в том числе в области личностных качеств. Какие же это качества? Прежде всего эмпатия, гуманизм, социорефлексия, коммуникабельность, эмоциональная устойчивость, выдержка, доброта, чуткость, терпение, самоконтроль, искренность, внимательность, ответственность. Важными показателями профессионализма и личностного развития педагога выступают также его общая культура и уровень интеллигентности, определяющиеся «сочетанием жизненных установок и ценностных ориентаций, культуры речи и культуры межлично-

стных отношений, приверженность общечеловеческим ценностям: добру, красоте, свободе» [2]. Перечисленные выше личностные качества взаимосвязаны, их сочетание определяет жизненную стратегию человека, тактику взаимодействия с людьми, выбор модели поведения в определенных ситуациях, приоритетов в профессиональной деятельности.

Важным источником личностного и профессионального роста педагога становится не только его информирование о новых тенденциях развития дошкольного образования, но и помощь в осмыслении собственного опыта и устремлений [1]. Именно поэтому начинать работу по повышению компетентности педагогического состава необходимо с выявления профессиональных трудностей, которые испытывают педагоги в процессе взаимодействия с семьями. Так, по результатам анкетирования на тему «Какие трудности Вы испытываете при реализации процесса сотрудничества с родителями?» самая обширная группа профессионально-личностных трудностей связана с недостаточным профессионализмом педагогов.

Предлагаем план-конспект семинара-практикума для развития профессионально значимых качеств педагогов по указанной проблематике.

Семинар-практикум для воспитателей ДОО «Сотрудниче-

ство образовательной организации с семьями воспитанников»

Цель: расширять теоретические знания и практические умения педагогов в вопросах сотрудничества с семьями воспитанников.

Предварительная работа: анкетирование родителей «Ваши пожелания и ожидания» и педагогов «Какие трудности вы испытываете при организации сотрудничества с родителями?», изучение литературы по теме, обобщение опыта работы педагогов, план, введение в тему, ролевая игра «Ораторы, оппоненты, эксперты».

Оборудование: выставка литературы по теме, бейджи (ораторы, оппоненты, эксперты), песочные часы на 1 и 5 мин, листы бумаги, подставки с ручками, надписи «ОРАТОРЫ», «ОППОНЕНТЫ», «ЭКСПЕРТЫ», карточки-таблицы для работы в группах, слайды (документы, регламентирующие деятельность ДОО с родителями; задачи сотрудничества; нетрадиционные формы сотрудничества с родителями; «Совет отцов»; досуги по ознакомлению детей и родителей с их правами; родительские собрания в адаптационных группах; тематические круглые столы с привлечением специалистов; анализ анкетирования родителей и педагогов).

* * *

Педагоги входят в зал и выбирают для себя бейдж с одним из суждений.

Оратор. Я считаю традиционные формы работы оптимальными и эффективными.

Оппонент. В педагогической деятельности я использую преимущественно новые технологии и идеи, отражающие мою точку зрения.

Эксперт. Я сторонник сочетания традиционных форм работы и инноваций в педагогической деятельности.

Участники рассаживаются в зале.

Ведущий. Цель семинара-практикума — расширение теоретических и практических знаний и умений педагогов в вопросах сотрудничества с семьями воспитанников. Выявить все многообразие этой проблемы нам поможет ролевая игра «Ораторы, оппоненты, эксперты», призванная перенести человека в необычную игровую ситуацию. По ролям нам помог распределиться минитест: тот, кто выбрал первое суждение, становится Оратором, второе — Оппонентом, третье — Экспертом. Займите соответствующие места у столиков.

Оратор — тот, кто выдвигает некое суждение, теоретически обосновывая его.

Оппонент — тот, кто отстаивает свое мнение, противоположное высказыванию Оратора.

Эксперт — тот, кто старается привести противоположные суждения к единому знаменателю, выискивает точки соприкос-

новения различных мнений, проводит экспертизу этих высказываний.

Регламент работы: на обсуждение вопроса в группе дается 1 мин, выступающему от группы — 1 мин.

Вопросы дискуссии:

♦ Что на современном этапе более приемлемо: работа или взаимодействие с родителями?

♦ Кому принадлежат приоритеты в воспитании ребенка: семье или образовательной организации?

♦ Чем обусловлена актуальность темы взаимоотношений педагогов и родителей: внутренними потребностями педагогов или управленческими решениями?

Спасибо за работу! Ваши суждения еще раз доказывают необходимость сотрудничества ДОО с семьями воспитанников.

Идея взаимодействия ДОО и семьи нашла свое отражение в ряде нормативных правовых актов. Какие вы знаете документы, регламентирующие эти отношения?

Участники. Декларация прав ребенка (1959) — 10 принципов провозглашают права детей на имя, гражданство, материнское обеспечение, социальную защиту и др. Конвенция ООН о правах ребенка (1989) — в 54 статьях указываются права ребенка с правами и обязанностями родителей. Семейный кодекс РФ. Конституция РФ в части прав и обязанностей ро-

дителей и детей. Федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения». Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», ст. 44. «Права, обязанности и ответственность в сфере образования родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся», в п. 1 говорится: «Родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся имеют преимущественное право на обучение и воспитание детей перед всеми другими лицами. Они обязаны заложить основы физического, нравственного и интеллектуального развития личности ребенка».

Ведущий. Признание приоритета семейного воспитания требует новых отношений семьи и ДОО. Их новизна определяется понятием «сотрудничество». Существует достаточно много определений данного понятия, но каждый автор вкладывает в него свой смысл. Познакомьтесь с некоторыми из них. Ваша задача будет заключаться в принятии или непринятии этого определения конкретно для Вас.

- ♦ Сотрудничество — не только открытость и настроенность педагога на работу с семьей, но и его способность организовать совместное творчество.

- ♦ Сотрудничество — общие подходы, обсуждение и поиск вариантов предстоящей деятельности.

- ♦ Сотрудничество — психологическое равноправие педагогов и родителей.

- ♦ Сотрудничество — уважительное отношение к различиям во мнениях и подходах в решении проблем совместной деятельности.

- ♦ Сотрудничество — обсуждение мнения каждого участника о результатах совместной деятельности.

- ♦ Сотрудничество — общение на равных, где никому не принадлежит привилегия указывать, контролировать, оценивать.

В практике выделяют следующие задачи сотрудничества с родителями.

- ♦ Изучение потребностей родителей в образовательных услугах с целью определения перспектив развития организации, содержания работы.

- ♦ Педагогическое просвещение родителей с целью повышения их правовой и педагогической культуры.

- ♦ Включение родителей в деятельность ДОО для создания единого образовательного пространства «ДОО — семья».

Решение этих сложных и многоплановых задач осуществляется с помощью видов совместных мероприятий для педагогов и родителей, для педагогов, родителей и детей.

Как вы думаете, в реализации каких задач сотрудничества помогают все изложенные формы и методы?

Участники. Просвещение и включение.

Ведущий. Для изучения потребностей родителей в образовательных услугах и определения перспектив развития организации, содержания работы незаменимым методом является анкетирование. Родителям были предложены анкеты «Ваши пожелания и ожидания», проанализировав которые можно констатировать следующие результаты. От детского сада родители хотели бы получить: максимально полную информацию о ребенке (86%), советы по общению с ребенком (48%), советы психолога (22%).

Также из анкет родителей следует, что активно участвовать во взаимодействии с ДОО им мешает занятость на работе (14%), недостаток знаний по воспитанию детей (10%), особенности характера (4%), отсутствие желания участвовать в решении данного вопроса (2%), действия со стороны других родителей или коллектива ДОО (1%).

Можно сделать вывод, что родители готовы участвовать в воспитании своих детей в условиях ДОО.

Анкетирование педагогов на тему «Какие трудности Вы испытываете при реализации процесса сотрудничества с родителями» позволило выявить три группы трудностей:

— социально-экономические, связанные с социальной по-

литикой в области образования, экономическими изменениями в стране и не зависящими от личностных и профессиональных качеств педагога (25%);

— организационные, связанные с недостатком у родителей времени для общения, их профессиональной занятостью (35%);

— профессионально-личностные, связанные с недостаточным профессионализмом педагогов, а именно: с отсутствием информированности педагогов и родителей о воспитании и обучении в семье и образовательной организации, неумением отбирать целесообразное содержание и формы работы с родителями, низким коммуникативным уровнем воспитателей (40%).

Для поиска путей преодоления профессионально-личностных трудностей необходимо разбиться на творческие группы.

1-я группа работает над проблемой: преодоление отсутствия информированности педагогов и родителей о воспитании в семье и образовательной организации; 2-я: отбор целесообразного содержания и форм работы с семьями воспитанников; 3-я: повышение коммуникативного уровня педагогов.

Каждой группе необходимо продумать и обсудить работу по преодолению конкретной

Что сделать?	Для чего? С какой целью?	Кто?	Когда? Дата

проблемы. Предложена технологическая карта, которая поможет продумать методы и приемы работы, помогающие в решении данной проблемы.

Регламент работы: 5 мин на обсуждение вопроса в группах, по 1 мин выступающему от группы. Зачитываются все предлагаемые педагогами мероприятия.

С учетом заключений рабочих групп будет составлен годовой план работы ДОО на следующий учебный год.

Домашнее задание: выбрать наиболее приемлемую форму сотрудничества с родителями и в течение учебного года орга-

низовать ее внедрение в условиях своей группы.

Литература

1. Повышение профессиональной компетентности педагогов ДОУ. Вып. 1 / Под ред. Л.Л. Тимофеевой. М., 2013.

2. Профессионализм современного педагога: методика оценки уровня квалификации педагогических работников / Под. ред. В.Д. Шадрикова. М., 2011.

3. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Утвержден приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155 // Российская газета. 2013. 25 ноября.

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА» ПРЕДСТАВЛЯЕТ НОВУЮ КНИГУ



ПОЗНАЕМ ОКРУЖАЮЩИЙ МИР ИГРАЯ Сюжетно-дидактические игры для дошкольников

Автор — Федотова А.М.

Пособие посвящено обучающим экологическим играм с дошкольниками. В книге собран теоретический материал об использовании сюжетно-дидактических игр в воспитании детей, обосновано применение игрового метода на занятиях в экологическом воспитании, даны сценарии игр-занятий для разновозрастной аудитории.

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

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

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ДЕТСКОГО САДА И МУЗЕЯ

Боева Р.В., *заведующий;*

Прошакова Е.С., *воспитатель детского сада № 80;*

Чернышева А.Н., *заведующий Домом Т.Н. Грановского,
г. Орел*

В рамках реализации государственной программы патриотического воспитания граждан РФ и включения национально-регионального компонента в образовательную программу дошкольной организации наметилась тенденция к сотрудничеству музея и ДОО. Сегодня музей рассматривается не только как одно из средств ознакомления с окружающим миром, но и как способ адаптации современного ребенка к нему.

Мини-музеи в детском саду служат одним из первых источников приобщения детей к сокровищам истории, культуры и искусства. В нашем ДОО созданы и функционируют два мини-музея: «Русская изба» и «Кукольная страна», занимающие особое место в групповом пространстве. Здесь организуются различные мероприятия, в которых участвуют дети, родители, педагоги и работники музея (приложение 1). Дети, полюбив и освоив музейное пространство, становятся восприимчивыми посетителями музейных выставок и культурных событий. У них появляется познаватель-

ный интерес к «настоящему» музею.

Орловский край называют «литературным гнездом», поэтому обращение к музейной педагогике как одному из путей успешного воспитания дошкольников закономерно. Орловский объединенный государственный литературный музей И.С. Тургенева включает в себя шесть филиалов:

- Музей писателей-орловцев;
- Дом-музей Л.Н. Андреева;
- Музей И.А. Бунина;
- Дом Т.Н. Грановского;
- Дом-музей Н.С. Лескова;
- Музей И.С. Тургенева.

Непосредственное ознакомление с подлинными историческими экспонатами оказывает огромное эмоциональное воздействие на детей. Тесное сотрудничество педагогов ДОО и музейных работников помогает сделать мир музейных экспонатов понятным, значимым для ребенка. В связи с этим были разработаны перспективные планы совместной деятельности детского сада и музея с воспитанниками и их родителями (приложения 2, 3).

Приложение 1

**ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЙ ДОСУГ «ВОЛШЕБНАЯ ШКАТУЛКА»
СО СТАРШИМИ ДОШКОЛЬНИКАМИ***Задачи:*

- приобщать детей к истокам русского народного творчества на материале сказки М.А. Маркович (Марко Вовчок) «Совершенная курица»;
- активизировать словарный запас, связанный с новыми знаниями о музее (музейная реликвия (ценная древняя вещь), экспонат, экспозиция (выставка), экскурсовод);
- воспитывать желание посещать музеи г. Орла, знакомиться с их экспозициями;
- поднимать эмоциональный настрой, вызывать радость от просмотра сказки, участия в русских народных играх.

* * *

Воспитатель. Ребята, я хочу побеседовать с вами о чем-то интересном. Если вы внимательно слушаете стихотворение, то сами скажете, о чем будет наш разговор:

Первый раз пришли ребята
В краеведческий музей.
Их здесь ждут, им очень рады,
Их встречают, как друзей.
Много здесь они узнают,
Что такое шлем и клад,
Что в музее называют
Трудным словом — экспонат.

Кто уже догадался, о чем мы сегодня будем говорить?

Дети. О музее и его экспонатах.

Воспитатель. Экспонаты, ребята, — старинные вещи, которые хранятся в музее. Давайте вспомним, что такое музей? Кто посещал его с родителями? Какие экспонаты там были представлены?

Дети отвечают.

Ребята, сегодня у нас с вами необычная встреча, к нам пришли гости из музея, давайте с ними поздороваемся.

В своем доме гостям принято показывать самое лучшее и интересное. Давайте выберем для нашей встречи самое красивое и необычное место в группе. Куда мы сегодня с вами пригласим гостей?

Дети. Конечно, в мини-музей.

Воспитатель. Да, в нашей группе есть мини-музей, скажите гостям как он называется.

Дети. «Кукольная страна».

Все проходят в музей.

Воспитатель. Ребята и гости, обратите внимание, что на нашей выставке появились новые экспонаты.

Вам знакомы эти предметы?

Дети. Это шкатулки.

Воспитатель. Для чего нужна шкатулка?

Д е т и. Для того чтобы туда можно было что-то положить.

В о с п и т а т е л ь. А что такое шкатулка?

Д е т и. Это коробка, ящик, сундук, ларец.

В о с п и т а т е л ь. Шкатулка появилась много лет назад. Еще в глубокой древности люди складывали туда все то, что являлось для них ценным и важным. Особенно много шкатулок было у царей и королей. Как вы думаете, что они туда складывали?

Д е т и. Драгоценности и важные документы.

В о с п и т а т е л ь. Но больше всего шкатулок было у девочек и женщин. Почему? А у вас есть шкатулка? Что в ней хранится?

Дети отвечают.

Открою вам один секрет. Создать такую коллекцию шкатулок помогли ваши мамы. Шкатулки бывают самые разные. Их украшают, специально расписывают, покрывают резьбой.

А вот шкатулка из дерева, какая она?

Д е т и. Деревянная.

В о с п и т а т е л ь. А из железа?

Д е т и. Железная.

В о с п и т а т е л ь. Из соломы?

Д е т и. Соломенная.

В о с п и т а т е л ь. Для изготовления шкатулок использовалась только ржаная солома. А вот шкатулка с секретом —

музыкальная. Кажется, что в ней нет ничего особенного — коробочка да крышка. Но надо знать: если нажать на специальную кнопку, появятся все ее секреты.

Шкатулки бывают большие и маленькие. А есть и очень большие шкатулки, по-другому они называются сундуками. В давние времена сундук был в каждом доме. В нем хранили праздничную одежду и даже посуду. Он заменял шкаф. А в нашей группе есть сундук? Что там лежит?

Д е т и. Ряженье.

В о с п и т а т е л ь. Ребята, обратите внимание на эту большую железную шкатулку — музейную реликвию, экспонат музея Дома Т.Н. Грановского. Она красивая, узорчатая, кованая мастером. А вот кому она принадлежала и для чего применялась, вам расскажет экскурсовод Дома Т.Н. Грановского.

Э к с к у р с о в о д. Наш музей рассказывает об известных людях, живших в Орле очень давно — почти 200 лет назад: о Т.Н. Грановском (историке, ученом), П.А. Киреевском (собирателе русских народных сказок и песен). А еще о писательнице Марко Вовчок (псевдоним), настоящее имя которой Мария Александровна Маркович. Она написала много интересных сказок для детей. Ее давно уже нет на свете, но в нашем музее осталась шкатулка, когда-то ей принадлежавшая.

Маленькая Маша любила играть в «фанты». Давайте и мы с вами сейчас поиграем в такую игру, в какую, возможно, играли наши прабабушки и прадедушки.

Вначале я объясню правила игры: участники складывали в шкатулку по какому-нибудь одному мелкому предмету, который снимали с себя или находили в карманах. Это могли быть гребешок, колечко, монетка, часы, заколка, носовой платок и др. Эти предметы в игре и назывались фантами. Шкатулка с фантами отдавалась кому-то из участников. Он наугад доставал предметы по одному, спрашивая, какое задание должен выполнить владелец того или иного фанта. А задание придумывал еще один человек, садившийся спиной ко всем остальным, поскольку он не должен был видеть, какие фанты достаются из шкатулки. Задания могли быть разными: спеть песенку, станцевать, даже замычать, залаять, сказать кому-нибудь комплимент и т.д.

Игра «Фанты»

1. Загадать загадку про зиму:

Запорошила дорожки,
Разукрасила окошки,
Радость детям подарила,
И на санках покатила.
(Зима.)

2. Рассказать пословицу «Хочешь есть калачи, не лежи на печи».

3. Промурлыкать песенку «В лесу родилась елочка».

4. Провести физкультминутку:

Скачут зайцы: скок, скок, скок
Да на беленький снежок.

Приседают, слушают:
Не идет ли волк?

Раз — нагнуться, разогнуться,
два — согнуться, потянуться,
три — в ладоши три хлопка, головою три кивка.

5. Рассказать считалку:

Косой, косой, не ходи босой,
А ходи обутый, лапочки
закутай.

Если будешь ты обут,
Волки зайца не найдут.
Не найдет тебя медведь,
Выходи — тебе гореть.

6. Рассказать чистоговорку:

Петушки — распетушились,
Но подраться не решились.
Если очень петушиться,
Можно перышек лишиться.
Если перышек лишиться,
Нечем будет петушиться.

7. Сказать комплимент другу.

8. Рассказать стихотворение о зиме.

9. Спеть любимую песню о зиме.

10. Станцевать.

Э к с к у р с о в о д. Как я вам уже говорила, Марко Вовчок сочиняла сказки. Сейчас мы посмотрим сказку «Совершенная курица» в исполнении сотрудников нашего музея.

Сотрудники музея разыгрывают сказку.

Воспитатель. Ребята, давайте поблагодарим наших гостей за то, что они показали нам такую умную сказку, которая учит всех нас доброте и дружбе; и в конце нашей встречи я предлагаю вам и гостям крепко взяться за руки и сделать один большой хоровод, символизирующий нашу дружбу.

Давайте, люди, дружить друг
с другом,

Как птица с небом, как травы
с лугом,

Как ветер с морем, поля
с дождями.

Как дружит солнце со всеми
нами.

Дети водят хоровод. Затем прощаются с гостями. Сотрудники музея приглашают детей с воспитателями и родителями в музей.

Приложение 2

ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ ДОО С ЛИТЕРАТУРНЫМ МУЗЕЕМ И.С. ТУРГЕНЕВА (первый вариант)

Мероприятие	Срок	Место проведения
1	2	3
Экскурсия в музей «Дом Т.Н. Грановского». Выставка народного мастера России В.В. Демичевой «Мир русского половика» — орловское традиционное ткачество	Сентябрь	Дом Т.Н. Грановского
Посиделки «Капустница»	— // —	ДОО
«Бабушкин оберег» — изготовление куклы-закрутки на пальчик «Пальчик-зайчик»	Октябрь	Дом Т.Н. Грановского
Развлечение «В гостях у Золотой осени»	— // —	ДОО
Путешествие в мир сказок И.С. Тургенева «Капля жизни»	Ноябрь	— // —
Литературная гостиная «Вещи из бабушкиного сундучка» из цикла «Возрождаем традиции»	Декабрь	— // —
Познавательный досуг «Рождественская елка» по сказкам В.А. Жуковского	— // —	Дом-музей Л.Н. Андреева

Окончание табл.

1	2	3
Святочные гуляния «Раз в крещенский вечерок»	Январь	ДОО
Литературная гостиная «Сказки дедушки Корнея»	Февраль	Дом Т.Н. Грановского
Круг детского чтения «Сказки старой доброй няни»	Март	Музей И.А. Бунина
Праздник «Масленица-кривошейка»	— // —	ДОО
«Пестрые сказки с красным словом» к дню рождения детского сказочника В.Ф. Одоевского	Апрель	Дом Т.Н. Грановского
Беседа «Сладость постижения грамоты»	— // —	ДОО
Мастер-класс народного мастера России И.Л. Калякиной «Игрушка из рогозы»	Май	Дом Т.Н. Грановского
Экскурсия по тургеневскому саду «Эльфы и тюльпанное дерево»	— // —	Музей И.С. Тургенева

Приложение 3

**ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН
СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ ДОО С ЛИТЕРАТУРНЫМ
МУЗЕЕМ И.С. ТУРГЕНЕВА
(второй вариант)**

Мероприятие	Срок	Место проведения
1	2	3
Посещение мини-музеев: «Русская изба», «Кукольная страна»	Сентябрь	ДОО
Посещение выставки «Мастера-стеклодувы»	Октябрь	Дом Т.Н. Грановского
Тематическая экскурсия «По сказкам И.С. Тургенева»	Ноябрь	Музей И.С. Тургенева
Праздник для детей и родителей «Народные подвижные игры Орловского края»	Декабрь	ДОО

Окончание табл.

1	2	3
Экскурсия в мини-музей ДОО на тему «Рождественская звезда»	Январь	ДОО
Посещение выставки члена Союза художников России А.П. Еремина «Лицо России»	Февраль	Дом Т.Н. Грановского
Семинар-практикум «Домашние обереги своими руками»	Март	ДОО
Литературно-музыкальный вечер «Женщины в войне 1812 года»	Апрель	Музей И.С. Тургенева
Обрядовая поэзия П.А. Киреевского	— // —	— // —
Выставка на тему «Сказка глазами художника М.К. Никифорова»	Май	— // —
Выставка на тему «Международный день книги»	— // —	Дом Т.Н. Грановского

ДИЗАЙН ДЕТСКОГО ПРОСТРАНСТВА

Сидякина Л.В., заведующий;

Кочкина Л.Н., педагог дополнительного
образования детского сада № 89, г. Орел

Интерьер групповой комнаты в детском саду играет важную роль в развитии личности детей. Ребенок воспринимает окружающий мир в соответствии с собственными представлениями о размерах и особенностях пространства. И от того, будет ли ему приятно и уютно находиться в групповой комнате, зависит его желание играть, зани-

маться, развивать свои творческие способности и даже интерес к жизни.

Какой может быть современная групповая комната в обычном детском саду? Что нужно учитывать при ее планировке? Какую мебель лучше использовать? Как выбрать цвет? Как можно оформить групповую комнату? Формирование дет-

ской территории — задача серьезная, и лучше, если ее будут решать профессионалы: архитекторы и дизайнеры, декораторы и психологи, которые помогут организовать пространство с учетом физиологических потребностей малышей.

Мы, взрослые, знаем, что групповая комната играет в жизни детей такую же роль, что и квартира в жизни их родителей. Одновременно это и спальня, и столовая, и игровая, а еще и место для занятий. У этой комнаты свой неповторимый мир с установленными правилами и особенностями. Здесь у детей происходят все действия, как в «настоящей взрослой» квартире. Такая комната должна сочетать в себе наилучшие условия для сна, занятий, отдыха и игр и чтобы она обладала этими качествами, чаще всего применяется метод зонирования (разграничение групповой комнаты на функциональные зоны), т.е. разделение пространства стеллажами или предметами мебели.

Даже если комната имеет большую площадь, там не так просто разместить одновременно игровое пространство, место для сна, приема пищи, оставив между ними проход. На сегодняшний день очень популярно использование трехъярусных кроватей — это важно для сохранения пространства групповых комнат.

Как правило, оформление интерьера группы заканчива-

ется на том, что оставляется старая мебель или просто докупаются шкафы и новые шторы. Нужно планировать пространство от начала до конца, только тогда получится положительная в эмоциональном плане, уютная для детей комната. Ее необходимо планировать гармонично и пропорционально. Не стоит «размазывать» мебель и игровые элементы интерьера по стенам. При этом формируется ненужная пустота, но в то же время нельзя делать группу забитой ненужными вещами.

Необходимо учитывать интересы, склонности, возраст и привычки детей. В этом плане можно, например, использовать мягкие напольные пуфики и подушки. Дети любят, когда постелен ковер с ярким орнаментом: именно он служит тем центром, вокруг которого возникает игра.

А чтобы реализовывать нестандартную ситуацию в группе, есть великолепная модульная мебель, позволяющая решить любую проблему. Для самых маленьких используются красивые столики, мягкие кресла в виде растений и насекомых. Такие детали необходимы, потому что интерьер воспитывает маленького ребенка, формирует его менталитет. Очень важна эстетическая комфортность помещения. Нужны и условия для развития творческих способностей.

Вместе с детьми можно пофантазировать, это пойдет на пользу и взрослым и детям. Иногда вещи, обычные для взрослого, для ребенка могут быть наполнены каким-то особым, важным смыслом. Например, цвет стен, орнамент штор, форма мебели унесет вашего малыша в любимую сказку, избавит от страхов; обилие подушек, мягких игрушек создадут уютную атмосферу для сна; любимые игрушки помогут мысленно продолжить игру. Ширмы создадут уют и поделят пространство, а еще могут быть функционально полезными: нашейте на них карманов для разной мелочи, карандашей, мелков, магнитов. А чтобы повесить костюмы и атрибуты в уголок для ряжения, помогут разные сюжетные мешалки и крючки, которые привлекут внимание и вызовут желание воспользоваться ими.

Дети нуждаются в творческом самовыражении, а любое детское творчество требует достойного оформления: для рисунков можно сделать рамки, для поделок — выделить полочки в шкафах.

Но всегда следует помнить, что при любом из вариантов устройства групповой комнаты функциональные зоны должны учитывать анатомическое строение тела ребенка и его возраст. Детская мебель отличается от взрослой не только своими размерами, но и пропорциями. Предметы мебели в группе должны иметь про-

стую форму и крупные детали, углы должны быть закругленными, а поверхности гладкими.

Цветовое решение имеет большое значение для создания уюта и комфорта в групповой комнате. Для подбора цвета необходимо привлекать специалиста. Кроме того, при выборе цветового решения нужно учитывать ориентацию и освещенность помещения, цвет мебели. Существует два основных приема при выборе цвета. Первый — сочетание близких по тону неярких цветов. Основные поверхности (потолок, стены, пол) — самого светлого оттенка, а мебель — чуть темнее. Второй прием — гармоничное сочетание контрастных цветов. Однако в детских садах не рекомендуется использовать слишком яркие, авангардные сочетания, они могут оказать негативное воздействие на дошкольников. Самое главное, чтобы цветовая гамма создавала у ребенка ощущение домашнего уюта и тепла. Цвет мебели должен быть практически нейтральным, поскольку яркие игрушки на цветной полке могут вызвать дисгармонию, которая будет нервировать детей.

Чаще всего злоупотребляют всевозможными цветочками, героями мультфильмов и различными наклейками. Стены и мебель с такими картинками выглядят очень симпатично, но умиляют только взрослых.

Стены в детских садах лучше всего красить. Современные

дети не любят скучную серую цветовую гамму, не лишайте их веселых, ярких цветов. Крашенные поверхности легко моются и ремонтируются. Вообще, групповая комната — одно из самых благоприятных пространств для использования цвета: спокойно-умеренных нежно-розовых, нежно-голубых, салатовых. Но применять в интерьере только один цвет не стоит. Если все стены покрасить, например, в розовый, ребенку будет не очень уютно в такой комнате. Поэтому розовым, к примеру, покрасить только две стены, а все остальное — серым, который успокаивает, нейтрализует розовый. Интерьер групповой комнаты — возможность создать интересный, близкий для восприятия ребенка мир. Детям очень нравится, когда стены расписаны.

В наших последних проектах в группах «Бельчата», «Капель-

ки», «Солнышко» стены оформлены цветными полосами, получилась радостная и приятная атмосфера. Оформление групповой комнаты — возможно, самая сложная, но в то же время самая интересная работа для дизайнеров. Разрабатывая стиль групповой комнаты, мы не полагались только на собственный вкус, а обращались к профессионалам. Ведь интерьер может накладывать неизгладимый отпечаток на всю последующую жизнь человека, оказывать влияние на становление характера и развитие личности. Чем «качественнее» организована визуальная среда, тем гармоничнее сформируется личность ребенка. Раннее развитие детей напрямую зависит от вещей и обстановки, их окружающих. Все, что сопровождает ребенка в первые годы жизни, во многом определит его индивидуальность в будущем.

.....

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА» ПРЕДСТАВЛЯЕТ КНИГУ ДЛЯ РАБОТЫ С ДЕТЬМИ ЛЕТОМ



РИСОВАНИЕ НА АСФАЛЬТЕ С ДЕТЬМИ 4—7 ЛЕТ

Автор — Королёва Т.В.

В книге представлены хорошо принимаемые детьми занятия по рисованию на асфальте, раскрыта полная методика их проведения.

Ознакомление с основами композиции, выразительностью цвета и гармонией колорита, геометрическими формами, пропорциями, делает ребенка эстетически развитым человеком, открывая ему дверь в мир прекрасного.

www.tc-sfera.ru

ОРГАНИЗАЦИЯ ДОШКОЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ В ОРЛОВСКОЙ ГУБЕРНИИ В 1918—1925 годы



ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА



Ядыкина С.Г., старший преподаватель
кафедры теории и технологий дошкольного
образования Орловского государственного
университета, г. Орел

После революции 1917 г. в РСФСР начала развиваться сеть общественных дошкольных учреждений. Первые учреждения для детей дошкольного возраста были созданы в Москве и Ленинграде, а затем стали открываться и на периферии. Документы по организации работы детских садов принимались Дошкольным отделом Народного комиссариата просвещения РСФСР, которые были обязательными для исполнения Дошкольными подотделами губерний страны.

В конце 1917 г. в Орловской губернии бесплатные детские сады открылись сначала в Орле, а затем в шести уездах: Мценском, Малоархангельском, Ливенском, Новосильском, Дмитровском, Орловском. Открытие дошкольных учреждений в Орловской губернии зависело от многих факторов: удаленности уездов от губернского центра, подготовленности руководящих педагогических работников отделов народного образования и кадров для работы в дошкольных учреждениях; финансирования и политических событий, характерных для всей страны в целом, и Орловской губернии в частности.

Первый детский сад № 1 был основан в Орле педагогическим обществом «Дом детства» в декабре 1917 г., затем в 1919 г. реорганизован в Центральный детский сад, который сотрудничал с Орловской педологической лабораторией. Детский сад стал одним из ведущих дошкольных учреждений губернии. На его базе организовывались краткосрочные

курсы для воспитателей, проводились собрания общест-венности, на которых чита-лись доклады по дошкольному воспитанию. Возраст детей, посещавших детский сад, — 4—7 лет, количество не превы-шало 45 человек, работали три группы. С детьми проводи-лись ежедневные прогулки, подвижные игры, гимнастика, определенной системы воспи-тания детский сад не придержи-вался, частично использовалась система М. Монтессори. Трудовое воспитание выража-лось в поочередном дежурстве, уборке игрушек, весной дети по желанию работали в огоро-де. В течение года в детском саду проводились занятия по рисованию, лепке, аппликации, рассказыванию, пению, в ос-тальное время в режиме дня занимали подвижные и сво-бодные игры [1, л. 12—15].

В 5 уездах Орловской гу-бернии за 1918—1919 гг. было открыто 45 дошкольных учреждений. В них находи-лись 3322 ребенка, работали 123 воспитателя [3, л. 92]. По-чти во всех открытых детских садах работали воспитатели, не имеющие специального обра-зования, методической и педа-гогической литературы не хватало.

Большая часть дошкольных учреждений была открыта в начале и середине 1919 г. В этот год появилось значи-тельное количество педагоги-

ческих краткосрочных курсов для подготовки дошкольных работников, которые органи-зовывались в г. Орле. Для по-вышения уровня педагогичес-кой грамотности при действу-ющих детских садах были созданы Педагогические объ-единения, где проводились со-брания для ознакомления с документами и материалами по дошкольному воспитанию. Например, на собраниях Педа-гогического объединения, ко-торые проходили в детском саду № 1, читались доклады «Цели и задачи общественно-го дошкольного воспитания», «Игры и их влияние на ребен-ка», «Задачи социального вос-питания и роль педагога», «Дошкольное учреждение и семья», «Детский сад и шко-ла». Объединения собирались не менее 1 раза в две недели. Собрания посещали как до-школьные работники города, так и уездов, которых уездные Дошкольные подотделы ко-мандировали в г. Орел, чтобы повысить педагогическую гра-мотность, ознакомить с задача-ми дошкольного воспитания, необходимыми для организа-ции качественной содержа-тельной работы с дошкольни-ками [1, л. 2—12].

Для сети дошкольных уч-реждений Орловской губер-нии 1919—1920 гг. было ха-рактерно то, что их значитель-ное количество открывалось не в губернском центре —

Орле, а в уездах. Например, по материалам отчетов Губернского отдела народного образования (ГубОНО) к концу 1920 г. в г. Орле было открыто 3 детских сада, а в Малоархангельском уезде было зарегистрировано 11 дошкольных учреждений, которые посещали свыше 800 детей, работали 22 воспитателя; в Ливенском уезде действовал 7 детских садов, в Дмитровском — 9. Так как финансовых средств на питание детей не хватало, Дошкольным подотделом Орловского ГубОНО было принято решение не открывать новые учреждения для детей в г. Орле. Заведующие уездных детских садов просили родителей детей и население оказать помощь в виде продуктов сельского хозяйства. За счет этой помощи удавалось организовать двухразовое горячее питание. В Ливнах была открыта мастерская, где делали игрушки и мебель для детских садов [3, л. 192—198].

В 1920 г. были созданы детские сады в Кромском, Болховском, Новосильском уездах. Сеть дошкольных учреждений расширялась несмотря на недостаток финансирования и нехватку педагогических кадров.

11 октября 1920 г. в Орловской губернии состоялся Первый съезд по дошкольному воспитанию, на котором были сделаны доклады о развитии

дошкольного воспитания. По докладам приняты резолюции, например «О проведении курсов для дошкольных работников».

В конце 1920 г. в отчетном докладе заведующего Дошкольным подотделом Орловского ГубОНО Ю.Н. Сентянина отмечалось, что необходимо закрыть детские сады, не отвечающие предъявляемым к ним требованиям и сосредоточить внимание на содержательной работе детских учреждений и подготовке педагогических кадров [4, л. 4—15].

Губернский отдел народного образования пытался упорядочить работу по педагогическому образованию через Подотдел подготовки учителей, действующий в Орловской губернии с 1919 г. Подотдел преобразовал бывшую Орловскую учительскую семинарию в Институт народного образования, открытый в г. Орле в ноябре 1920 г.

Согласно переписи населения от 1 ноября 1920 г. в Орловской губернии детей в возрасте 4—16 лет было зарегистрировано 476 077. Чтобы создать учреждения для всех детей Орловской губернии в возрасте 4—16 лет из расчета 1 работник на 25 детей школьного возраста и 1 работник на 15 дошкольников, не хватало 17 251 педагога.

В 1921 г. начали работать Елецкие и Липецкие одно- и

трехгодичные; Ливенские од-
ногодичные педагогические
курсы. Несмотря на постоян-
ную работу педагогических
курсов, кадров не хватало. Ор-
ловским ГубОНО было утвер-
ждено постановление об от-
крытии в Орловской губернии
педагогических техникумов [6,
л. 14—15].

В г. Орле Первый педагоги-
ческий техникум был открыт в
1921 г. В него было принято
68 учащихся, работали 18 пре-
подавателей [5, л. 80]. Откры-
тие педтехникума позволило
повысить содержательную те-
оретическую и практическую
подготовку будущих кадров
для педагогических учрежде-
ний Орловской губернии.

В связи с тяжелым экономи-
ческим положением в стране и
гражданской войной, которая
серьезно коснулась террито-
рий Малоархангельского и
Ливенского уездов, на 1921 г.
пришлось значительное со-
кращение детских садов.
К 1 июля 1921 г. в Малоархан-
гельском уезде остался 1, в Ли-
венском уезде и г. Орле — по
3 действующих детских сада.

Всего в Орловской губернии
к концу 1921 г. количество
детских садов сократилось до
27. Несмотря на сокращение
сети дошкольных учреждений,
в Орле были организованы
курсы повышения квалифика-
ции для воспитателей. До-
школьный подотдел ГубОНО
пополнял библиотеки детских

садов материалами и резолю-
циями Всероссийских съездов
и конференций по дошкольно-
му воспитанию, которые помо-
гали педагогическим работни-
кам получать знания о разви-
тии дошкольного образования
[5, л. 22—27].

После проведения Второго
Всероссийского съезда по
дошкольному воспитанию в
1921 г. в Орле организован
Губернский педагогический
дошкольный центр, состоящий
из следующих учреждений:

- Центральный детский сад;
- Центральный детский «дом
Свободного ребенка»;
- Клуб дошкольных работни-
ков;
- Музей по дошкольному вос-
питанию;
- библиотека дошкольного
воспитания.

Всеми учреждениями, отно-
сящимися к Губернскому пе-
дагогическому центру, состав-
лялись отчеты о проведенной
работе, отправляемые в До-
школьный отдел Наркомпроса
РСФСР.

В 1922—1923 гг. Дошколь-
ный подотдел Орловского
ГубОНО предпринимал меры
по сохранению существую-
щей сети дошкольных учреж-
дений. Во все уездные отделы
народного образования в мар-
те 1923 г. была отправлена
копия циркуляра Наркомпро-
са РСФСР за № 4534 от
20 февраля 1923 г. «О недопу-
стимости дальнейшего сокра-

щения сети дошкольных учреждений» [2, л. 21]. Во исполнение циркуляра Губернский отдел народного образования предложил при разверстке сумм, собранных в двухнедельной помощи школе, выделить необходимую сумму на улучшение материальной базы дошкольных учреждений и приобретения для них пособий и игрушек [2, л. 26—32].

В 1922 г. в Орловской губернии были открыты 4 педагогических техникума в Ливенском, Мценском, Малоархангельском, Дмитровском уездах [5, л. 1—2].

ГубОНО особое внимание обращал на работу Дмитровского педагогического техникума, на дошкольном отделении которого в течение двух лет должны были готовить работников по дошкольному воспитанию [5, л. 92]. Учащимся читали лекции по темам: «История педагогических идей в дошкольном воспитании», «Организация учреждений для детей раннего возраста», «Педагогика раннего возраста», «Развитие речи детей» и т.д. [7, л. 4—6]. Дмитровский педтехникум просуществовал год и был закрыт за неимением финансовых средств и квалифицированных преподавателей для его дальнейшей работы [7, л. 12].

В 1923 г. в Орловской губернии были закрыты еще несколько дошкольных учрежде-

ний. В 1924 г. Орловскому Дошкольному подотделу удалось сохранить оставшиеся детские сады, и с этого времени в уездах начинают открываться детские площадки. В связи с недостаточной материальной базой, содержание и работа детских площадок обходились губернии значительно дешевле детских садов, но в то же время способствовало тому, что дошкольники могли заниматься и играть под руководством воспитателей. Перед уездными отделами народного образования была поставлена задача организации содержательной работы в детских садах и на летних площадках. Так как в Орловской губернии осталось минимальное количество дошкольных учреждений, ГубОНО призывал уездные отделы народного образования сохранить сеть детских садов любыми силами. Таким средством стало введение самообложения населения, часть доходов предоставлялась учреждениям образования. С введением новой экономической политики в стране в Орловской губернии закрытие дошкольных учреждений сопровождалось сокращением штатов [8, л. 17—28]. Должностные обязанности не были сокращены, но штаты уменьшались. Например, в ГубОНО сократили должность инструктора, но она была необходима для Губернского от-

дела народного образования, поэтому заведующий Дошкольным подотделом одновременно исполнял и обязанности инструктора. В детских садах в должности воспитателей оставляли тех людей, которые прошли хотя бы минимальную подготовку [10, л. 5—8].

В преддверии Третьего Всероссийского съезда по дошкольному воспитанию Дошкольный подотдел Орловского ГубОНО определил перечень вопросов для обсуждения. Вопросы касались трех направлений: политического, педагогического (участие детей в строительстве своего учреждения, связь с окружающей жизнью и современностью, материал для бесед и рассказывания, художественное и физическое воспитание), организационного (учет работы путем ведения дневников, характеристик, организация выставок). По названным направлениям дошкольным учреждениям необходимо было собрать материал, который рассматривался на совещаниях Губернского дошкольного центра; по любому предоставленному материалу предполагалось дать рекомендации и указания [8, л. 54—67].

В 1925 г. сеть дошкольных учреждений губернии расширилась за счет создания детских площадок. В г. Орле было открыто 10 таких площадок, 13 — в уездах. Основ-

ным типом детских учреждений в Орловской губернии до 1928 г. оставались детские площадки.

Литература

1. Анкетные сведения о детских учреждениях (20.11.20—15.08.22) // Гос. архив Орловской области. Ф. Р-1087. Оп. 1. Д. 109. Л. 66.
2. Выписки из протоколов заседания коллегии губпрофобра, доклады о состоянии педагогического образования в Орловской губернии // Гос. архив Орловской области. Ф. Р-1087. Оп. 1. Д. 334. Л. 15.
3. Годовой статистический отчет губоно за 1924—1925 учебный год // Гос. архив Орловской области. Ф. Р-087. Оп. 1. Д. 766. Л. 22.
4. Годовые отчеты уездных отделов народного образования за 1924—1925 гг. // Гос. архив Орловской области. Ф. Р-1087. Оп. 1. Д. 770. Л. 25.
5. Дело об организации и деятельности Дмитровских двухлетних курсов (1921) // Гос. архив Орловской области. Ф. Р-1087. Оп. 1. Д. 338. Л. 17.
6. Отчеты, доклады о состоянии профессионального педагогического образования в губернии (1921) // Гос. архив Орловской области. Ф. Р-1087. Оп. 1. Д. 109. Л. 66.
7. Протоколы заседания Президиума коллегии отдела за 1923 год, оригиналы и копии // Гос. архив Российской Федера-

ции. Ф. 1575. Оп. 7. Д. 29 Л. 38.

8. Протоколы заседаний президиума Орловского горно. Статистические сведения о количестве преподавателей, учеников, сведения по внешкольному и дошкольному образованию (1918—1920 гг.) // Гос. архив Орловской области. Ф. Р-1087. Оп. 1. Д. 8. Л. 217.

9. Постановления ВЦИК и СНК о самообложении школ, положение о ГубОНО (1924—1925 гг.) // Гос. архив Орловской области. Ф. Р-1087. Оп. 1. Д. 744. Л. 98.

10. Сведения о дошкольных работниках в губерниях. 1922—1923 гг. // Гос. архив Российской Федерации. Ф. 1575. Оп. 45. Д. 21. Л. 15.

.....

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА» ПРЕДСТАВЛЯЕТ КНИГИ



УЧИМ РУССКИЙ ЯЗЫК
Дидактические материалы
по развитию речи детей 5—7 лет

Автор — Алябьева Е.А.

Книга содержит материал по развитию речи детей 5—7 лет. Упражнения направлены на формирование у детей умений подбирать глаголы к существительным, образовывать близкие по смыслу однокоренные слова, краткую форму прилагательных, употреблять трудные формы родительного падежа множественного числа, существительные, обозначающие эмоции и чувства, выделять предлоги в речи и др.



ГРАММАТИКА ДЛЯ ДОШКОЛЯТ
Дидактические материалы
по развитию речи детей 5—7 лет

Автор — Алябьева Е.А.

Пособие содержит авторские стихотворные упражнения, сказки и рассказы для развития у детей 5—7 лет умений подбирать синонимы и антонимы, выделяя существенные признаки предметов; понимать и использовать слова в переносном значении; различать простейшие случаи многозначности слова; подбирать слова, используя рифму; составлять сложные слова; определять род существительных; разделять предметы на одушевленные и неодушевленные и др.

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

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

Пути формирования коммуникативной компетентности педагогов

Капунова Т.М., канд. психол. наук, доцент кафедры
дошкольного образования Орловского института
усовершенствования учителей, г. Орел

Актуальность проблемы формирования коммуникативной компетентности педагогов обусловлена той ролью, которую занимает грамотное общение в профессиональной деятельности воспитателя. Эффективность модернизации системы дошкольного образования напрямую зависит от уровня профессионализма педагогов, одной из базовых характеристик которой выступает коммуникативная компетентность. Высокий уровень коммуникативной культуры важен как для успешной деятельности руководителей ДОО, так и всего педагогического коллектива.

В отечественной психологии развития общение ребенка со взрослым рассматривается как причина, условие и средство психического развития (Л.С. Выготский, А.В. Запорожец, А.Н. Леонтьев, М.И. Лисина, Д.Б. Эльконин и др.). Общение со взрослыми для малыша служит единственно возможным контекстом, в ко-

тором он постигает и присваивает общественно-исторический опыт. Сфера общения — самый мощный источник, определяющий психическое состояние ребенка, его здоровье. Между тем недостаточно высокий уровень владения педагогами коммуникативными умениями и навыками, отсутствие должного контроля со стороны руководства за формами и содержанием общения педагогов с детьми приводит к тому, что в практике ДОО доминирует по-прежнему дисциплинарная модель, а реализуемые педагогами формы общения не всегда отвечают возрастным потребностям и индивидуальным особенностям детей. Вот почему необходимо осуществлять в ДОО системную работу по повышению уровня коммуникативной компетентности субъектов образовательного процесса. Весьма важен для повышения уровня их профессиональной подготовки вопрос о разработке модели коммуникатив-

ной компетентности воспитателей.

Под коммуникативной компетентностью мы понимаем интегральное качество личности, характеризующее ее готовность решать проблемы, коммуникативные задачи, возникающие в процессе жизни и профессиональной деятельности, средствами привлечения адекватных для их решения компетенций, наличия мотивации, коммуникативных способностей, определенных свойств личности и психических состояний. В своей практической деятельности по формированию коммуникативной компетентности педагогов в рамках кафедральных курсов повышения квалификации по теме «Профессиональная компетентность воспитателей» мы используем адаптированную модель, разработанную Н.Ю. Ражиной*.

При этом в качестве уровней формирования коммуникативной компетентности выделяем мотивационный, когнитивный, поведенческий; а в качестве структурных компонентов — коммуникативные способности, умения, психологические знания, свойства личности, психические состояния.

* Ражина Н.Ю. Формирование коммуникативной компетентности у студентов, обучающихся по специальности «Социально-культурный сервис и туризм», на основе ассертивной модели поведения: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Омск, 2006.

В рамках курсов повышения квалификации воспитателей в Орловском институте усовершенствования учителей применяем следующие пути формирования коммуникативной компетентности:

- обогащение знаний педагогов о коммуникативной компетентности личности;
- психолого-педагогическая диагностика воспитателей и организованная по ее результатам рефлексия, мотивирующая к повышению уровня коммуникативной компетентности (тест Л. Михельсона «Коммуникативные умения» в переводе и обработке Ю.З. Гильбуха; «Методика диагностики эмпатических способностей» В.В. Бойко; тест ассертивности; методика определения модели взаимодействия воспитателя с детьми путем оценочного шкалирования В.А. Сатарова, В.Г. Маралова);
- овладение слушателями курсов коммуникативной техникой (поддержки, уяснения, регуляции);
- решение коммуникативных задач, проблемных ситуаций с помощью применения адекватной им коммуникативной техники, вербальных и невербальных средств в условиях социально-коммуникативного тренинга;
- формирование у воспитателей интереса к самопознанию, развитие рефлексии,

- партнерского взаимодействия в процессе решения коммуникативных задач;
- обучение приемам самоанализа;
- организация самообразования воспитателей по различным вопросам, связанным с проблемой «Коммуникативная компетентность и эффективность профессиональной деятельности».

В качестве средств формирования коммуникативной компетентности выступают:

- практикумы, в ходе которых воспитателям предлагаются алгоритмы правильного применения той или иной коммуникативной техники, упражнения на различение корректно сформулированного приема от ошибочных вариантов и др.;
- тренинги (ассертивности, профессионально-поведенческий, социально-коммуникативный);
- методы (групповая дискуссия, ролевые игры, интерактивное моделирование, тестирование, социологический опрос и др.).

В качестве примера приведем отдельные варианты заданий, используемые на практиках с целью освоения воспитателями коммуникативной техники регуляции. Известно, что к последней относятся:

- объективация своего состояния и состояния партнера, ситуации;

— эмоциональная идентификация;

- ролевая идентификация. Предназначена для коррекции эмоционального компонента взаимодействия, а именно: изменения эмоционального состояния собеседников, снятия напряженности, перевода взаимодействия с эмоционального на содержательный уровень. Ее применение позволяет снимать конфронтацию, возникшую в ситуации профессионального общения: воспитатель — воспитатель, руководитель — воспитатель, воспитатель — родитель, воспитатель — ребенок; формировать и поддерживать доброжелательные и конструктивные отношения между субъектами образовательного процесса.

Так, например, в процессе ознакомления воспитателей с техникой объективации своего состояния (ОСС) дается ее краткая характеристика, делаются акценты на основных признаках и алгоритме построения. В частности, ОСС позволяет дать собеседнику в приемлемой конструктивной форме информацию о причинах своего состояния, поведения в данной ситуации. Основные признаки техники ОСС:

- снятие ответственности за свое состояние с собеседника;

- неопределенности мотивов поведения (ОСС делает поведение однозначным, понятным и объяснимым);
- собственной повышенной эмоциональности и возбужденности.

Основная ошибка при использовании ОСС — возложение вины на партнера за свое состояние или действия.

Алгоритм построения техники ОСС:

- привлечение внимания (обращение, извинение);
- Я;
- описание своего состояния;

- объяснение причины состояния (поведения).

Упражнение 1

Среди предложенных вариантов укажите, поставив напротив высказывания знак «+», те, которые являются правильной формой приема ОСС.

Упражнение 2

При помощи техники ОСС сформулируйте из высказываний, стоящих в левой колонке таблицы, конструктивные, выражающие те же мысли; запишите их в правой части таблицы.

Высказывание	Оценка
Почему Вы меня все время обвиняете?	
Может быть, я сейчас чересчур возбуждена, но я очень обеспокоена сроками проведения проверки	
После такого разговора мне придется пить валидол	
Извините, я очень эмоциональный человек и не всегда мне удастся сдерживаться	
Сереза, я очень рада, что ты понял, как надо себя вести с девочками	

Высказывание	Конструктивный вариант
Мать сыну: «Ты постоянно надоедаешь мне своими вопросами»	
Заведующий ДОО воспитателю: «До каких пор Вы будете опаздывать на работу?»	
Воспитатель воспитателю при обсуждении проблемы группы: «Мария Ивановна, Вы постоянно меня прерываете»	
«Нина Николаевна, Вы не дадите мне слова сказать»	
«Да как же мы можем договориться, если Вы меня совершенно не слушаете?»	

Важную роль в формировании коммуникативных компетенций воспитателей играет тренинг. Приведем в качестве примера одно из таких занятий.

Задачи:

- формировать умения эффективного использования вербальных и невербальных средств общения;
- осваивать коммуникативную технику (поддержки, уяснения, регуляции);
- получать и углублять знания об особенностях партнерского доверительного взаимодействия, чувствах делового взаимодействия как «реальности»;
- проверять, уточнять, обобщать свой опыт взаимодействия;
- актуализировать рефлексию педагога относительно коммуникативных умений.

Правила:

- конфиденциальность всего происходящего в группе;
- доверительное отношение друг к другу;
- выполнение условия «здесь» и «сейчас»;
- высказывания с позиций «Я» («Я считаю...», «Я думаю...»);
- недопустимость обобщенных высказываний;
- искренность в общении;
- отсутствие оценочных суждений;
- работа по кругу, активность.

**ПРИВЕТСТВИЕ «ЗДРАВСТВУЙТЕ
ВСЕ ТЕ, КТО ЛЮБИТ...»**

**Представление
«Что в имени тебе моем?»**

Каждый участник произносит свое имя так, как хотел бы, чтобы к нему обращались, и называет по первой букве имени качество своего характера, которое в себе знает и ценит. Рефлексия.

Упражнение «Импульс»

Каждый участник берет своего соседа слева за запястье правой руки, свою правую руку отдает соседу справа, положив ее на свое правое колено. По сигналу тренера один из членов группы легким, незаметным движением чуть сжимает руку своего соседа слева, поочередно это сжатие передается каждому члену группы по цепи. Постепенно темп ускоряется и в идеальном варианте он должен дойти до одновременного ритмического (пульсирующего) сжатия у всех членов тренинга.

**Упражнение
на коммуникативную
гибкость «Почему хорошо
и почему плохо»**

Формирование устойчивости и распределения внимания в диалоге, умения встать на место другого. «Я скажу несколько предложений, оценив некоторое явление положительно. Мой сосед слева должен по-

вторить мое последнее предложение и сказать, почему это плохо. Ваш сосед слева повторит Ваше последнее предложение и скажет, почему это хорошо и т.д. Например, «Работать в ДОУ воспитателем хорошо, потому что женщина занята полдня и может больше времени уделить семье». Следующий участник: «Женщина может уделять больше времени семье, и это плохо, так как...». Рефлексия: обратить внимание на то, что испытывали участники; какие возникали трудности; к каким выводам они пришли.

Групповая дискуссия
«Что помогает, а что мешает
осуществлять личностно-
ориентированное общение
с детьми»

Работа в двух подгруппах методом мозгового штурма; представление информации (фиксация на доске); группировка и обсуждение информации. Рефлексия.

ОТРАБОТКА НЕВЕРБАЛЬНЫХ
СРЕДСТВ ОБЩЕНИЯ

Упражнение
«Глаза в глаза»

Участники разбиваются по парам и смотрят друг другу в глаза как можно дольше. При этом желательно определить, что чувствует или думает партнер. Выполняя упражнение, не следует спешить, его нужно делать спокойно. Рефлексия: после проведения

игры каждому участнику необходимо дать самооценку своим ощущениям.

Упражнение на освоение
мимики и пантомимики

Несколько участников группы по очереди выбирают карточку с заданием. Прочитывают вслух задание и выполняют его. Остальные члены группы выступают в качестве экспертов, оценивающих выполнение, например:

- улыбнитесь, как улыбается застенчивый гномик;
- посмотрите так, как смотрит на своего хозяина верный пес;
- походите, как ходит испуганный человек;
- отразите с помощью мимики и пантомимики тревожного человека;
- выразите эмоцию горя при помощи рук;
- выразите эмоцию страха при помощи ног;
- выразите на лице эмоцию удивления;
- продемонстрируйте средствами пантомимики замкнутого, закрытого для взаимодействия человека.

Техника получения
и уточнения информации

Закрепление умения
формулировать открытые
вопросы в диалоге:
по кругу, в парах

Один участник высказывает суждение, другой задает

вопрос; затем наоборот. Рефлексия.

Упражнение «Парафраз»

Работа в парах: один участник высказывает суждение, другой своими словами отражает мысли собеседника, содержащиеся в его высказываниях; затем наоборот. Акцентируется внимание на возможных вариантах ошибок: приписывание мысли партнеру, а не уточнение понимания; отсутствие адресата высказанной мысли (ссылки на «Вы»); дословная передача сообщения, а не передача смысла своими словами; «штамп первой фразы», слишком частое употребление «если я Вас правильно поняла...». Важно расширение числа вариантов первой фразы.

Упражнение «Ладочки»

Каждый участник обводит свою ладонь, внутри контура вписывает качества, важные

для компетентного общения, характеризующие его индивидуальность; листок передается соседу слева, который пишет за пределами контура, что нового он узнал о хозяине ладони в ходе тренинга, о его коммуникативной компетентности, после чего передает лист следующему. Рефлексия.

Подведение итогов

Рефлексия: что больше всего понравилось на тренинге? Что нового из занятия вынес каждый участник? Произошло ли в ходе тренинга, что кто-то открылся для Вас с новой стороны? Какова была степень Вашей включенности в занятие (по 10-балльной шкале)? Что мешало быть более активной, включенной в занятие? Какие неприятные моменты пережили в ходе тренинга? Ваши пожелания составителю тренинга.

.....

Издательство «ТЦ СФЕРА» представляет книгу



УПРАВЛЕНИЕ ДОШКОЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Актуальная динамика

Автор — Антонов Ю.Е.

Книга затрагивает вопросы управления дошкольными организациями в контексте интеграции сферы дошкольного воспитания и культуры, природосообразного менеджмента и типологии инновационного проектирования в ДОУ. Наглядно представлен исторический аспект деятельности отечественных и зарубежных дошкольных организаций в различных направлениях, включая социальные технологии, научно-прикладные подходы, культуру развития.

www.tc-sfera.ru

«ДЕТСКИЙ САД — ДОМ РАДОСТИ» ПРИГЛАШАЕТ НА КУРСЫ

НАТАЛЬЯ МИХАЙЛОВНА КРЫЛОВА,

**Президент АНО «Дом радости», канд. пед. наук, доцент,
автор Программы «Детский сад — Дом радости»,**

Город	Дата	Контакты
1	2	3
ИЖЕВСК («Альтернатива»)	Февраль 10–13 (мл. гр.); 13–16 (ср. гр.); 17–20 (ст. и подг. гр.)	Соловьева Наталья Валерьевна 8 (3412) 73-06-17 (раб.), 8 (912) 743-37-73 (дом.)
ВЛАДИМИР	Февраль 26–28 (ср. гр.)	Коломиец Татьяна Викторовна 8 (918) 775-47-75
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ (Центр «Дом радости»)	Март 12–15 (мл. гр.); 17–20 (ср. гр.); 21–25 (ст. и подг. гр.)	Крылова Наталья Михайловна 8 (911) 973-47-68
ПЕРМЬ (Гос. гуманитарно-педагогический университет)	Апрель 1–4 (мл. гр.); 5–8 (ср. гр.); 9–12 (ст. и подг. гр.)	Переведенцев Владимир Михайлович 8 (342) 238-64-73 (раб.), 222-82-92 (дом.), 8 (919) 446-06-73
ТВЕРЬ	Апрель 23–25 (ср. гр.)	Цветкова Инна Михайловна 8 (920) 150-49-57
МОСКВА	Май–июнь 21–24 (мл. гр.); 26–29 (ср. гр.); 30–3 (ст. и подг. гр.);	Отюцкая Наталья Саввовна 8 (495) 590-32-30 (дом.), 8 (916) 168-64-36
ТАГАНРОГ (НМЦ УО)	Июнь 16–19 (ср. гр.)	Лукьяненко Вера Николаевна 8 (86344) 64-83-50 (раб.), 8 (908) 510-10-75
РОСТОВ-НА-ДОНУ (ИПК и ПРО, фак-т дошк. образования и нач. школы)	Июнь 21–22 (мл. гр.)	Сундукова Алла Константиновна 8 (863) 255-71-39 (раб.); Баландина Людмила Александровна 8 (863) 55-71-39

1	2	3
БАРНАУЛ (Управление Алтайского края по образованию и делам молодежи)	Сентябрь 8–11 (мл. гр.); 12–14 (Бийск); 15–18 (ср. гр.); 18–21 (ст. и подг. гр.)	Прохода Маргарита Владимировна 8 (905) 925-90-66
КЕМЕРОВО (МБУ ДОО ДПО «НМЦ»)	Сентябрь 22–25 (мл. гр.); 25–28 (ср. гр.); Октябрь 29–2 (ст. и подг. гр.)	Игнатъева Наталья Михайловна 8 (951) 170-09-97 (раб.); Сергушичева Татьяна Юрьевна 8 (904) 999-05-18 (раб.)
ОМСК (Государственный педагогический университет)	Октябрь 6–9 (ст. и подг. гр.)	Тимошенко Людмила Васильевна 8 (950) 332-39-73
ПЕРМЬ (Государственный педагогический университет)	Октябрь 13–16 (мл. гр.); 17–20 (ср. гр.)	Переведенцев Владимир Михайлович 8 (342) 238-64-73 (раб.), 222-82-92 (дом.), 8 (919) 446-06-73

На курсах слушатели могут приобрести «маршрутные листы» — перспективное планирование ежедневной работы, а также сценарии ежедневной работы воспитателя для каждой возрастной группы.

Слушатели авторских курсов получают сертификат о повышении квалификации и оформят расписку об охране авторских прав на использование книг. Успешность внедрения Программы обеспечивается также фотоматериалами и 22 учебными DVD.

Связывайтесь с организаторами в городе, который Вы выбрали для обучения. Можно выслать деньги по безналичному расчету.

Просим передать эту информацию всем заинтересованным во внедрении Программы «Детский сад — Дом радости».

Принимаем заявки на проведение семинаров Н.М. Крыловой в других городах России: 123@tc-sfera.ru, (495) 656-75-05.

Зарегистрироваться и узнать подробнее о курсах можно на сайтах www.tc-sfera.ru, dom-radosty.ru

ДОМ РАДОСТИ — ЭТО ВОСПИТАНИЕ
НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭЛИТЫ РОССИИ!

ВЫБИРАЙТЕ ЛУЧШЕЕ!

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА» ПРЕДСТАВЛЯЕТ НОВУЮ СЕРИЮ «АКАДЕМИЯ СОЛНЕЧНЫХ ЗАЙЧИКОВ»

Книги серии созданы в соответствии с ФГОС и направлены на развитие всех сторон личности ребенка.

Книги можно использовать как в образовательном процессе работы детского сада, так и рекомендовать родителям для занятий с детьми дома.

Наши пособия отличает от аналогов:

- ♦ Они выстроены в логике ФГОС дошкольного образования.
- ♦ Имеют авторов — признанных специалистов дошкольного образования.
- ♦ Действительно развивают, учитывают зону ближайшего развития ребенка.
- ♦ Новые, яркие, красочные они помогают выполнять задания с удовольствием и позитивным настроем на процесс познания.
- ♦ Объединены темой добрых солнечных «зайчиков», которые «подрастают» вместе с ребенком.
- ♦ Имеют методические рекомендации для взрослых и игровые вкладыши на картоне.

Подготовлены следующие пособия

Для детей 3—4 лет



Для детей 4—5 лет



Для детей 5—6 лет



Для детей 6—7 лет



ЖЕЛАЕМ ВАМ РАДОСТНЫХ И УСПЕШНЫХ ЗАНЯТИЙ
С РЕБЕНКОМ В «АКАДЕМИИ СОЛНЕЧНЫХ ЗАЙЧИКОВ»!

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

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

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА»

ПРЕДСТАВЛЯЕТ КНИГИ НОВОЙ СЕРИИ «СКАЗКИ-ПОДСКАЗКИ»



БЕЗОПАСНЫЕ СКАЗКИ

Беседы с детьми о безопасном поведении дома и на улице

Автор — Шорыгина Т.А.

Предлагаемое пособие построено в форме конспектов бесед с детьми 3—8 лет. Беседа с ребенком сопровождается авторскими стихами, сказками, вопросами и заданиями.

Ребенок узнает правила обращения с водой, электрическими приборами, бытовым газом, некоторыми предметами домашнего обихода, познакомится с важнейшими правилами пожарной безопасности.

ДОБРЫЕ СКАЗКИ

Беседы с детьми о человеческом участии и добродетели

Автор — Шорыгина Т.А.

В пособии представлены сказки и стихи, посвященные таким человеческим чувствам и качествам, как любовь, дружба, верность, милосердие, сострадание, гостеприимство, терпение и терпимость.

Представленный литературный материал поможет педагогам в социально-коммуникативном развитии детей 3—8 лет.

ЭСТЕТИЧЕСКИЕ СКАЗКИ

Беседы с детьми об искусстве и красоте

Автор — Шорыгина Т.А.

В книге предлагаются сказки, способствующие художественно-эстетическому развитию детей.

В доступной и увлекательной форме дети усваивают основные понятия, связанные с музыкой, живописью, скульптурой, декоративно-прикладным искусством, литературой, театром, красотой, родной природой.

ОБЩИТЕЛЬНЫЕ СКАЗКИ

Беседы с детьми о вежливости и культуре общения

Автор — Шорыгина Т.А.

В пособии представлены занятия, построенные на беседах и анализе поступков героев авторских стихов и сказок. В ходе занятий дети 3—8 лет приобретают знания о правилах общения со сверстниками и взрослыми, усваивают нормы поведения в общественных местах, получают более четкие представления о профессиях, знакомятся с основами этикета.



СПОРТИВНЫЕ СКАЗКИ **Беседы с детьми о спорте и здоровье**

Автор — Шорыгина Т.А.

Вы держите в руках пособие «Спортивные сказки», посвященное различным видам спорта. В нем говорится о том, как важно заниматься физкультурой и спортом, как улучшить здоровье, укрепить физические и духовные силы. Еще в глубокой древности люди знали, что движение — это жизнь, оно делает человека выносливым, стойким и здоровым. Автор уделяет внимание Олимпийским играм, рассказывает о летних и зимних видах спорта и др.



ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЕ СКАЗКИ **Беседы с детьми о Земле и ее жителях**

Автор — Шорыгина Т.А.

Ребенок подрастает и, кроме любви, ласки и внимания взрослых, ему нужны новые знания об окружающем мире. Они обогащают словарный запас дошкольника, развивают его речь и логическое мышление, формируют яркую цветную картину мира, расширяют кругозор и пробуждают фантазию.

В пособии представлены беседы с детьми 3—8 лет, построенные и анализе поступков героев сказок, связанных с окружающей ребенка средой: воздухом, землей, водой и др.



БЕСЕДЫ О ПРОФЕССИЯХ **Методическое пособие**

Автор — Шорыгина Т.А.

В книге содержится интересная и полезная информация о профессиях и тех качествах, которыми необходимо обладать человеку, желающему получить ту или иную специальность.

Авторские стихи и загадки помогут пробудить у детей 5—8 лет интерес к профессиональной деятельности человека, расширить представления об окружающем мире.

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

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

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Подготовка журнала в печать — длительный процесс, требующий слаженной работы целого творческого коллектива. Чем лучше подготовлен материал, тем больше шансов, что он будет издан. У нас приняты требования к предоставляемым рукописям.

1. В начале даются: *название статьи, информация об авторах* (фамилия, имя, отчество, место работы и должность без сокращений и аббревиатур, ученая степень и ученое звание (если есть), домашний адрес (с индексом), e-mail и телефон); *список ключевых слов* (не более 5—6); *краткая аннотация статьи* (не более 3—4 предложений).

2. *Текст и таблицы* в формате Microsoft Word; шрифт Times New Roman, размер шрифта — 12; межстрочный интервал — 1,5; поля с каждой стороны — 2 см; отступы и интервалы — 0; отступ первой строки — 0,5.

3. *Графики и диаграммы* создаются средствами Microsoft Excel, *рисунки и фотографии* предоставляются отдельными файлами в формате TIF, JPEG (разрешение 300 dpi — для цветных, 600 dpi — для черно-белых).

4. Таблицы и графические объекты нумеруются, снабжаются заголовками и вставляются в текст после ссылки на них. Если необходимо, даются подрисовочные подписи и условные обозначения.

5. Все литературные источники и ссылки на них должны быть тщательно выверены авторами. Прямое цитирование или использование идей других авторов допускается только при точной ссылке на книгу (статью). При наличии стихотворений (прозы) других авторов обязательна ссылка на автора (ФИО).

6. Список литературы приводится в алфавитном порядке с указанием фамилии и двух инициалов автора, полного названия, места и года публикации, номера страницы. Ссылки в тексте статьи указываются в скобках: номер книги или статьи из списка и номер страницы (например: [2, с. 27]). Постраничные сноски нежелательны.

7. При ссылке на официальные нормативные документы указываются вид документа, принявший орган, дата и номер принятия, название. Допускаются ссылки только на действующие нормативные документы.

8. Объем материала — от 5 до 15 страниц. Редакция оставляет за собой право сокращать и редактировать материал в соответствии с концепцией журнала.

9. На последней странице статьи заполните анкету автора.

10. Вышлите статью по адресу: **129626, Москва, а/я 40** или **e-mail: dou@tc-sfera.ru**

Анкета автора журнала

Фамилия, имя, отчество (полностью); дата рождения (число, месяц, год); место работы, должность; ученая степень, ученое звание; домашний адрес (с индексом), телефон, e-mail; паспортные данные (серия, номер, кем и когда выдан); ИНН и номер страхового пенсионного свидетельства.

ВАЖНО! Представление в редакцию работ, отправленных на рассмотрение или опубликованных в других изданиях, не допускается и преследуется по закону!



Актуальная информация для дошкольных организаций!

Не забудьте подписаться на наши журналы!

2014

2-е полугодие

Индексы в каталогах

	Роспечать	Пресса России	Почта России
Комплект: «Управление ДОУ» с приложением; «Методист ДОУ», «Инструктор по физкультуре», «Медработник ДОУ»; Рабочие журналы для: — воспитателя группы детей раннего возраста — воспитателя детского сада — заведующего детским садом — инструктора по физической культуре — музыкального руководителя детского сада — педагога-психолога — старшего воспитателя — учителя-логопеда	36804 Подписка только в первом полуго- дии	39757 (без рабочих журна- лов)	10399 (без рабочих журна- лов)
«Управление ДОУ» с приложением и один выпуск «Методист ДОУ»	82687		
«Управление ДОУ»	80818		
«Медработник ДОУ»	80553	42120	
«Инструктор по физкультуре»	48607	42122	
«Воспитатель ДОУ» с библиотекой	80899	39755	10395
«Воспитатель ДОУ»	58035		
«Логопед» с библиотекой и учебно-игровым комплектом	18036	39756	10396
«Логопед»	82686		

Чтобы подписаться на все издания для специалистов дошколь-
ного воспитания Вашего учреждения, вам потребуется **три индекса:**
36804, 80899, 18036 — Роспечать

Подписаться на наши издания можно по каталогам
«РОСПЕЧАТЬ», «ПРЕССА РОССИИ», «ПОЧТА РОССИИ»

Если вы не успели подписаться на наши издания, то можно заказать их
по почте наложенным платежом по адресу: 129626, Москва, а/я 40.

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

по E-mail: sfera@cnt.ru; в интернет-магазине: www.tc-sfera.ru

В СЛЕДУЮЩЕМ НОМЕРЕ!

ТЕМА НОМЕРА

«ВОПРОСЫ... ВОПРОСЫ...»

*Лицензирование образовательной деятельности
Мероприятия по введению ФГОС дошкольного
образования
Комментарии к ФГОС дошкольного образования
Правовые аспекты дошкольного образования*

Уважаемые подписчики!

Вы можете заказать предыдущие номера журнала «Управление ДОУ», книги серии «Библиотека “Управления ДОУ”», а также электронный архив журнала «Управление ДОУ». Мы вышлем их наложенным платежом. В заявке укажите свой точный адрес, индекс, а также наименование издания и требуемое количество. Заявку отправьте по тел.: (495) 656-75-05, по e-mail: sfera@cnt.ru



«Управление ДОУ»
2014, № 4 (99)

Научно-практический журнал
ISSN 2220-1483

Журнал издается с 2002 г.

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

Издатель
Т.В. Цветкова

Главный редактор
Е.В. Боякова

Научный редактор
Л.М. Волобуева

Литературный редактор
Д.В. Пронин

Оформление, макет
Т.Н. Полозовой

Дизайнеры обложки
В. Чемякин, Е.В. Кустарова

Художник
М.А. Саморезов

Корректоры
Г.Н. Кузьмина, Л.Б. Успенская

Фото на обложке
Е.В. Кустаровой

Точка зрения редакции может не совпадать
с мнениями авторов. Ответственность за достоверность
публикуемых материалов несут авторы.
Редакция не возвращает и не рецензирует
присланные материалы.

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

Учредитель

ООО «Творческий Центр Сфера»

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

Свидетельство ПИ № 77-9439
от 23 июля 2001 г.

Подписные индексы в каталогах:

«Роспечать» — 80818, 36804
(в комплекте), 82687 (с приложением),
«Пресса России» — 39757 (в комплекте),
Почта России — 10399 (в комплекте).

Адрес редакции:

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

E-mail: dou@tc-sfera.ru; www.tc-sfera.ru

www.udou.ru

Рекламный отдел:

Тел.: (495) 656-75-05, 656-72-05

Номер подписан в печать 17.04.14. Формат 60×90^{1/16}.

Усл. печ. л. 8. Тираж 12 500 экз.

Заказ №

© Журнал «Управление ДОУ», 2014
© ООО «ТЦ СФЕРА», 2014



4607091440225 80064



Поздравляем журнал Логопед



с 10-летием!

Дорогие друзья!

В 2014 году журналу «Логопед»
исполняется 10 лет!

Издательство «ТЦ Сфера»
поздравляет наших партнеров,
подписчиков, читателей
и авторов с этим юбилеем.

Спасибо, что вы с нами!



Говорим и развиваемся вместе!