

УПРАВЛЕНИЕ

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ
ЖУРНАЛ



О дошкольным образовательным учреждением

Тема номера
«ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ»

ПРАКТИКА ОКАЗАНИЯ
ПЛАТНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

ДЕТИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

ДОШКОЛЬНИКИ В СИСТЕМЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

О СОВЕТЕ ПЕДАГОГОВ

СПЕЦИФИКА
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ



ГОСТЬ НОМЕРА
Сания Закиевна
Резяпова

2006
№ 5

УПРАВЛЕНИЕ

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ
ЖУРНАЛ



Дошкольным
Образовательным
Учреждением

2006, № 5 (31)

Тема номера

«ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ»

СОДЕРЖАНИЕ

Колонка редактора	3
У нас в гостях С.З. Резяпова	4

МЕНЕДЖМЕНТ

Основы педагогического менеджмента

<u>Поздняк Л.В.</u> , <u>Волобуева Л.М.</u> Специфика управленческой деятельности современного руководителя ДОУ	8
---	---

Психология управления

<u>Михайлова М.А.</u> Психологическая подготовка заведующего ДОУ	19
---	----

Работа с кадрами

<u>Пастюк О.В.</u> Совет педагогов в ДОУ	23
---	----

Планирование

<u>Кузьмина Т.С.</u> План работы педагогической гостиной молодого воспитателя	33
---	----

Анализ и контроль

<u>Каралашвили Е.А.</u> Экспресс-обзор группы	35
--	----

ФИНАНСЫ И ПРАВО

Хозяйственная деятельность

<u>Вифлеемский А.Б.</u> Трудовые отношения в ДОУ: что нового?	40
--	----

Делопроизводство

<u>Подобед С.О.</u> Положение о деятельности Центра дополнительного образования муниципального дошкольного учреждения	56
--	----

Нормативные и правовые материалы

Письмо Минобразования РФ от 24 марта 1997 г. № 12	66
--	----



ПЕДАГОГИКА ДОУ

Организация педагогического процесса

Попова Т.С.

Перспективная модель организации деятельности
современного детского сада и учреждений
дополнительного образования 68

Калабухова Н.А.

Дети дошкольного возраста в учреждениях
дополнительного образования 78

Методическая работа

Попова И.А.

О диалоге музейной и семейной педагогики в практике
дополнительного образования дошкольников 84

Зюзгина Л.А., Жумаева Т.Н.

Проектный метод обучения детей английскому языку
в дошкольном учреждении 86

Копилка методиста

Козина С.В.

КВН по английскому языку в детском саду 94

ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА

Странички истории

Волобуева Л.М., Калабухова Н.А.

Дошкольники в системе дополнительного образования 102

Искусство общения

Степанов С.С.

Ассорти 109

Это интересно!

Антонов Ю.Е.

Социальный заказ на здоровый образ жизни
в дошкольных учреждениях наукоградов 111

Поздравляем! 116

Вести из регионов

Включаемся в экологическое движение! 118

Почтовый ящик

Пришло письмо! 120

Книжная полка 122

Как приобрести журнал 127

Анонс 128

Уважаемые коллеги!

У вас есть возможность поделиться на страницах нашего
журнала опытом своей работы, оригинальными идеями, рас-
смотреть актуальные проблемы современного ДОУ. Просим вас:

1. Представлять материалы статей в напечатанном
виде, прилагая дискету с текстом.

2. В статье четко указать фамилию, имя, отчество, уче-
ную степень, должность, место работы.

3. Заполнить анкету автора (с. 93).



Уважаемые коллеги!

И снова новый учебный год... Надеемся, что вы хорошо отдохнули за лето, наши дорогие коллеги! Новый учебный год принесет интересные открытия, встречи, новые победы.

Издательство «ТЦ Сфера» готовит новые проекты. Во втором полугодии мы начинаем выпуск приложения к журналу «Логопед» — «Конфетка» (практические пособия по развитию речи детей старшего дошкольного возраста). В типографию сдано много новых книг по дошкольному образованию.

Но самое главное, мы приступили к созданию журнала для дошкольного образования — «Воспитатель ДОУ», который будет выходить с 2007 г.

Такая идея возникла еще в 2005 г., когда мы, разбирая горы материалов, присланных на конкурс «Я и читатель, я и писатель», с огромным сожалением откладывали в сторону замечательные разработки для воспитателей. Проанализировав ситуацию в области периодических изданий по дошкольному образованию, мы пришли к удивительному выводу — журнала для воспитателя в России все-таки еще НЕТ.

Воспитатель ДОУ — великий труженик, ответственная и творческая личность. Он по крупицам собирает материал, необходимый для работы с детьми, выбирая самое-самое, пишет, рисует, думает. Журнал «Воспитатель ДОУ» будет делать то же самое, обобщая мысли, опыт и творчество **многих** талантливых людей. Он будет собирать лучшее, аккумулировать, трансформировать, чтобы *познакомить, помочь и принести радость воспитателям ДОУ.*

Мы создаем **принципиально новый практический журнал для ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОУ** с ценнейшим опытом лучших ДОУ; четкой структурой, построенной в логике дня: утро, день, вечер, ночь; с разделом, посвященным развитию и сохранению личности воспитателя. «Воспитатель ДОУ» поможет и руководителям более качественно и эффективно выстроить работу. Надеемся, что новый проект придется вам по душе.

Пятый номер журнала «Управление ДОУ» мы посвятили проблеме дополнительного образования в ДОУ. Когда мы объявляем тему номера, то отдаем себе отчет, что наша цель — обратить на проблему ваше внимание. Мы ни в коем случае не претендуем на полное раскрытие той или иной темы, но всегда стараемся показать ее разные грани.

Так, С.О. Подобед предложил вариант Положения о деятельности Центра дополнительного образования ДОУ, Т.С. Попова рассказала об организации сотрудничества современного детского сада и учреждений дополнительного образования, Н.А. Калабухова поделилась опытом работы в студии «Гармония» Дворца творчества и молодежи Москвы. Для старших воспитателей будут интересны статьи по музейной педагогике и обучению детей английскому языку.

Ждем ваших статей, пожеланий и вопросов.

С уважением, редакция



У НАС В ГОСТЯХ

*Гостем этого номера стала заведующий
МДОУ — детский сад «Аленький цветочек»
г. Ноябрьска Тюменской области*

САНИЯ ЗАКИЕВНА РЕЗЯПОВА

Сания Закиевна Резяпова руководит муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Аленький цветочек» г. Ноябрьска Тюменской обл. с 1989 г. Она отличник народного просвещения РФ, Заслуженный учитель РФ. Ее педагогический стаж — 34 года, из них в должности руководителя — 26 лет.

Профессиональная компетентность Сании Закиевны в области совершенствования качества дошкольного образования, знание целей, принципов и содержания педагогической деятельности обеспечивают функционирование ДОУ в инновационном режиме. Ее управленческие решения всегда научно обоснованы, что также обеспечивает высокую результативность деятельности всех служб ДОУ.

Сания Закиевна — руководитель демократического стиля, ее управленческие действия направлены на создание условий для творческой работы всех участников воспитательно-образовательного процесса.

Одним из основных направлений деятельности Сании Закиевны, как руководителя ДОУ, являются подбор и расстановка кадров, создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе. Справедливая оценка работы персонала, блокировка причин, приводящих к конфликтам, четкая постановка целей, требовательность, тактичность, личный пример позволяют сохранить стабильный творческий коллектив единомышленников.

Работы, созданные под руководством С.З. Резяповой сотрудниками ее детского сада, стали победителями и номинантами конкурса «Я и читатель, я и писатель», который проводили издательство «ТЦ Сфера» и журнал «Управление ДОУ».

Уважаемая Сания Закиевна, в чем отличие детского сада «Аленький цветочек» от других ДОУ?

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение



СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ДОУ



МЕНЕДЖМЕНТ

Поздняк Л.В., канд. пед. наук, проф.;

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

Современная ситуация в образовании ставит перед руководителями дошкольных образовательных учреждений ряд новых задач, связанных с руководством педагогическим коллективом в сложных условиях переосмысления форм и методов воспитания и обучения. Рыночные отношения меняют взгляд на природу, роль, сущность и значение труда руководителя.

Изменение требований к профессиональным качествам руководителей дошкольных учреждений отражает состояние социально-экономического развития общества. Исторический анализ показал, что с появлением в России во второй половине XIX в. первых учреждений для воспитания детей дошкольного возраста возникла общественная потребность в руководителях — «надзирателях», «смотрителях», которые должны были «печься» об учебно-воспитательных заведениях, наблюдать и контролировать их работу. К началу XX в. от претендента на должность руководителя учебного заведения для маленьких детей требовались общеобразовательная и педагогическая подготовка, высокий уровень культуры. Позднее появилась потребность в специальных знаниях в области дошкольного воспитания, и необходимым условием стал опыт работы в медицине или педагогике.

В советский период становления и развития системы дошкольного воспитания впервые была введена должность заведующего детским садом («Устав дошкольных детских учреждений», 1924) и разработаны требования к нему. Заведующие обрели право распоряжаться средствами, самостоятельно подбирать педагогические кадры и принимать на работу технический персонал. С принятием в 1935 г. «Положения о заведующем детским садом» руководители получили возможность осуществлять единоначалие в руководстве детским садом. Одновременно на заведующих легла вся ответственность за хозяйственную и педагогическую работу дошкольного учреждения.





С 60—70-х гг. XX в. под влиянием образовательной политики государства произошло постепенное переосмысление основ управления дошкольным учреждением. Обязанности заведующего в педагогической, административной, хозяйственной и финансовой деятельности упорядочились с введением научной организации труда в дошкольных учреждениях. Насущной потребностью стало выделение среднего звена руководителей: заведующего хозяйством, воспитателя-методиста (старшего воспитателя), старшей медицинской сестры, в функции которых входило непосредственное руководство одним из направлений деятельности дошкольного учреждения.

С начала XX в. сохраняется тенденция усиления профессионализации руководящих работников: в нормативно-правовых документах повышаются требования к образованию руководителя детского сада от среднего и среднего специального до высшего педагогического, а сегодня — до высшего профессионального образования по специальностям дошкольного профиля.

С середины 90-х гг. XX в. в дошкольных учреждениях наряду с должностью старшего воспитателя появилась должность заместителя заведующего по воспитательно-образовательной (учебно-воспитательной, воспитательной и методической) работе. Если должность старшего воспитателя — педагогическая, то заместитель заведующего — это руководящая должность и квалификационные требования к ней соотносятся с требованиями к руководителю.

Таким образом, современные выпускники вузов, получившие

квалификацию «организатор-методист дошкольного образования», сразу могут быть приняты на должность старшего воспитателя, а имеющие стаж не менее 5 лет — на должность заведующих или их заместителей. Это возможно также сразу после получения высшего образования через очно-заочную (вечернюю) или заочную формы обучения и через систему профессиональной переподготовки кадров.

Дошкольное образование сегодня требует новых управленческих кадров, профессионально выполняющих функции управления, владеющих совокупностью принципов, методов, средств и функций управления ДОУ. Их профессионализм заключается в знании рынка образовательных услуг и его закономерностей, умении прогнозировать развитие ДОУ и создавать необходимые условия для достижения целей его деятельности; во владении искусством управлять людьми.

Современные требования к руководителям высшего и среднего звена управления дошкольными учреждениями предусматривают при назначении на должность обязательную аттестацию заведующего и его заместителя на первую квалификационную категорию. При этом всесторонне оцениваются соответствие профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям, его возможности в управлении данным образовательным учреждением или структурным подразделением, опыт работы, знание основ управленческой деятельности.

Следует отметить, что потребность в руководителях с высшим образованием для дошкольных учреждений всегда была очень ост-



Динамика изменения образовательного уровня заведующих ДОУ (1995—2000)

Год	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Заведующие, имеющие высшее и незаконченное высшее образование, % к общей численности	43,8	45,2	46,9	48,5	50,1	51,2

рой и такой остается. Анализ статистики Минобразования РФ демонстрирует тенденцию роста численности заведующих, имеющих высшее и незаконченное высшее образование.

Общая численность заведующих детскими садами в России на конец 2000 г. составила 48 836 человек. В городах численность заведующих с высшим и незаконченным высшим образованием выше среднего по стране и в 2000 г. составила 67,9%, тогда как в сельской местности только 19,2%. При этом 47,8% всех заведующих имеют среднее специальное образование, в том числе 42,3% — педагогическое. Численность старших воспитателей ДОУ, имеющих высшее и незаконченное высшее образование, несколько ниже, поскольку квалификационными требованиями к этой должности допускается наличие среднего специального образования. Эти тенденции сохраняются и сегодня. Безусловно, цифры варьируются в зависимости от региональных возможностей и условий образовательного пространства.

Обновление нормативно-правовой базы дошкольного образования, развитие психолого-педагогической и управленческой наук предъявляют повышенные требования к современному руководителю и его профессиональной деятельности.

Так, изучение фактического состояния управления дошкольными учреждениями Москвы (И.В. Тимофеева) показало следующее: несмотря на то, что более 80% опрошенных заведующих имеют высшее и незаконченное высшее образование, они испытывают потребности в обогащении знаний по нормативно-правовому обеспечению (юриспруденции, делопроизводству, финансово-хозяйственной деятельности и др.). В плане организационно-управленческой деятельности ощущается потребность в углублении знаний и совершенствовании организаторских умений (самоорганизации, организации работы подчиненных, принятии решений, умении выступать перед людьми), коммуникативных (предупреждать и разрешать конфликты в коллективе, находить индивидуальный подход ко взрослым и детям), аналитических и умения контролировать и объективно оценивать работу коллектива и др.

Среди личностных качеств, необходимых для результативного управленческого труда, большинство опрошенных выделило группу организаторских умений, в частности лидерские качества, и коммуникативную культуру.

Примерно 80% старших воспитателей Москвы оценивают свою го-



товность использовать педагогическую диагностику в управлении методической работой как достаточно низкую (А.Н. Морозова). Изучение документации дошкольных учреждений г. Орла выявило, что на основе анализа получаемой информации принимаются только 32% управленческих решений. Эти решения имеют слабую действенность (Е.В. Давыткина). Больше половины опрошенных руководителей из разных городов России (Москвы, Кирова, Златоуста) оценивают уровень готовности к информационному обеспечению своего учреждения как недостаточный или неудовлетворительный (С.В. Савинова). Анализ готовности старших воспитателей к научно-методической деятельности показал, что только 20% опрошенных реально ею занимаются или готовы к ее проведению в ДОУ (О.В. Никифорова). Оценивая деятельность руководителей образовательных учреждений по целеполаганию, Л.И. Фалюшина отмечает ее существенные недостатки и считает, что их причина заключается в несовершенстве профессиональных умений, приобретаемых в вузе.

Таким образом, профессиональный и образовательный уровни определенной части современных руководителей дошкольных учреждений не в полной мере отвечают новым требованиям.

Современные тенденции в развитии дошкольного образования вызывают необходимость перевода управления ДОУ на новую парадигму, составляющую «управленческую философию», в основе которой лежит мотивационно-системный подход и личностно-ориентированные цели его осуществления. При-

оритетным в ней являются ориентация на человека и его потребности, создание условий, обеспечивающих всестороннее развитие личности каждого ребенка и педагога, мотивацию коллективной и индивидуальной деятельности. Такой философией управления является менеджмент.

В связи с назревшей задачей введения современного менеджмента в практику управления дошкольными образовательными учреждениями острой становится проблема содержания деятельности и требований к организаторам-методистам дошкольного образования.

Менеджмент — это термин, который охватывает как теорию и практику управления, так и круг лиц, занятых управленческой деятельностью. Тем самым подчеркивается значимость профессии руководителя. Менеджмент — совокупность принципов, методов и средств управления, применяемых в условиях рыночного производства. В научном плане он представляет собой комплекс научных дисциплин, изучающих технико-организационные и социальные аспекты управления.

Цель менеджмента — сформулировать и применить на практике всеобщие принципы управления, пригодные для любой человеческой организации. К ним относятся: определение целей и задач управления и разработка конкретных мероприятий по их достижению; разделение задач на отдельные виды; распределение работ и координация взаимодействия различных подразделений внутри организации; совершенствование формальной иерархической структуры; оптимизация процессов принятия решений и коммуникаций; поиск



адекватной мотивации деятельности, эффективных стилей руководства, социальной ответственности. Видное место в проблематике менеджмента занимает изучение деятельности менеджера, в том числе ее психологические аспекты*.

В исследованиях С.Ф. Макарова, В.С. Лазарева, М.М. Поташника, П.И. Третьякова, Т.И. Шамовай и др. менеджер рассматривается как профессиональный руководитель, как человек, профессионально выполняющий функции управления. Его профессионализм заключается в знании рынка образовательных услуг и его закономерностей, умении прогнозировать развитие учреждения и создавать необходимые условия для достижения целей его деятельности; в способности управлять ресурсами и их развитием путем постоянного обновления содержания и технологии управления.

Менеджер должен владеть искусством управления людьми и отношениями между ними: спланировать людей вокруг общих целей; развивать в людях профессиональные потребности и создавать условия для их удовлетворения; готовить каждого члена коллектива к совместной деятельности на основе постоянного профессионального развития и саморазвития; устанавливать необходимые деловые отношения; мотивировать и стимулировать труд; создавать в коллективе атмосферу уважения, доверия и успеха**.

Менеджеров характеризует: владение управлением как профессией

ей; наличие специального управленческого образования; самостоятельность в принятии решений; внутренняя свобода и инициативность; готовность к риску; ориентация на работу в команде и создание команды единомышленников; рациональность; готовность к диалогу, дискуссиям; открытость новой информации, широкий кругозор и др.***

Эффективность руководства во многом определяется соответствием индивидуальных черт руководителя тем социальным ролям и функциям, которые он призван выполнять.

Изучение природы управленческого труда, содержания работы менеджеров позволило американскому исследователю Г. Минцбергу выделить 10 ролей, которые, по его мнению, принимают на себя руководители в различные периоды и в различной степени****.

Он разделяет их на три большие группы: межличностные роли, информационные роли и роли по принятию решений.

При реализации межличностных ролей — *главного руководителя, лидера, связующего звена* — заведующий ДООУ выполняет обязанности правового или социального характера (церемониалы, ходатайства и т.д.), отвечает за мотивацию и активизацию подчиненных, набор и подготовку работников, обеспечивает связь с внешними учреждениями и органами управления.

Реализация информационных ролей — *приемника информации, распространителя, представителя* —

* Зызыкин В.Г., Чернышев А.П. Менеджер: психологические секреты профессии. М., 1992.

** Менеджмент в управлении школой / Под ред. Т.И. Шамовай. М., 1992. С. 28.

*** Макаров С.Ф. Менеджер за работой. М., 1989.

**** Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1994. С. 36—38.



требует от руководителя: разыскивать и получать разнообразную информацию специализированного характера, которую, понимая организацию и внешние условия, успешно использует в интересах дела; передавать и интерпретировать информацию, полученную из внешних источников или от других подчиненных, членам организации; предавать информацию для внешних контактов организации; действовать как эксперт по вопросам данной отрасли.

Исполнение ролей по принятию решений — *предпринимателя, устранивающего нарушения, распределителя ресурсов, ведущего переговоры*, — обязывает руководителя изыскивать возможности для реализации инноваций внутри организации, контролировать разработку определенных проектов; нести ответственность за корректировочные действия, когда учреждение оказывается перед необходимостью важных и неожиданных нарушений; отвечать за распределение всевозможных ресурсов организации; вести переговоры, отстаивая интересы учреждения.

Все эти роли тесно взаимосвязаны между собой и взаимодействуют для создания единого целого. Межличностные роли вытекают из полномочий и статуса руководителя в организации, охватывают сферу его взаимодействий с людьми, делая при этом его пунктом сосредоточения информации. Это дает возможность и одновременно заставляет его играть информационные роли, действовать в качестве центра обработки информации. Принимая на себя межличностные и информационные роли, руководитель способен играть роли, связанные с принятием решений.

И. Ансофф, Г. Кунц, С.О'Доннел и др. выделяют четыре социальные роли руководителя: лидера, администратора, планировщика, предпринимателя.

Роль лидера, в данном случае, рассматривается, как способность быть неформальным лидером, обладающим высоким авторитетом и способностью влиять на других людей. От использования лидерских качеств во многом зависит эффективность деятельности организации. Как отмечают Г. Кунц и С.О'Доннел, если подчиненные руководствуются только правилами и потребностями, установленными руководством, они работают примерно на 60 или 65% своих возможностей, просто выполняют обязанности достаточно удовлетворительно, чтобы удержаться на работе. Чтобы добиться полного использования способностей подчиненных, руководитель должен вызвать у них соответствующий отклик, осуществляя лидерство. От лидерства на 30—35% зависит отдача персонала.

Заведующий ДОУ должен быть не только менеджером, но и лидером. Если менеджеры способны в основном оптимизировать уже сложившуюся ситуацию, то лидеры способны принимать решения о существенных изменениях. Лидер понимается, как стратег, как человек с идеями.

Роль администратора предполагает способность руководителя контролировать положение дел, принимать решения и добиваться их реализации, организовывать и координировать действия подчиненных, обеспечивать порядок, соблюдение правовых и административных норм и распоряжений. Он является представителем и выразителем



лем интересов коллектива сотрудников дошкольного учреждения.

В роли администратора заведующий использует свои полномочия для функционирования дошкольного учреждения в соответствии с действующими нормативными актами. Совместно с сотрудниками разрабатывает и реализует кадровую политику (комплектует штаты, осуществляет подбор, обучение, расстановку и перемещение кадров, их аттестацию), разрабатывает устав.

В соответствии с трудовым законодательством, уставом и договором с учредителем ДОУ принимает на работу и увольняет сотрудников дошкольного учреждения, поощряет работников и налагает на них взыскания; устанавливает структуру управления учреждением; составляет штатное расписание и должностные обязанности, разрабатывает и утверждает должностные инструкции; устанавливает ставки заработной платы (должностные оклады) на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и на основании решения аттестационной комиссии, а также определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Заведующий действует от имени ДОУ, представляет его во всех учреждениях и организациях; распоряжается имуществом ДОУ в пределах прав, предоставленных ему договором между дошкольным образовательным учреждением и его учредителем; выдает доверенности; открывает счета в банках и других кредитных учреждениях; решает

вопросы создания и ликвидации подразделений и различных служб.

В пределах компетенции дошкольного учреждения заведующий издает приказы и распоряжения, дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками, утверждает правила внутреннего трудового распорядка, заключает коллективный и трудовые договоры.

Заведующий несет ответственность: за деятельность ДОУ перед учредителем; обеспечивает соблюдение прав каждого ребенка и других участников образовательного процесса, выполнение законодательства о труде, санитарных норм и правил, инструкций по охране жизни и здоровья детей, охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности; формирует контингент детей в соответствии с Типовым положением о ДОУ, Уставом, Договором между ДОУ и учредителем, Договором между ДОУ и родителями воспитанников. Он также обеспечивает: условия правильного ведения делопроизводства; своевременную отчетность; рациональное использование и сохранность денежных средств, оборудования и другого имущества; организует дополнительные услуги в соответствии с интересами и потребностями семьи; пропагандирует педагогические и гигиенические знания среди родителей, направляет работу родительского комитета; осуществляет связь со школой и общественными организациями.

Заведующий контролирует развитие детей, качество воспитательно-образовательной работы, ход реализации и выполнение образовательных программ. При этом он сплачивает педагогический коллек-



тив, утверждает в нем дисциплину труда, благоприятный морально-психологический климат.

Роль планировщика заключается: в оптимизации будущей деятельности организации посредством анализа тенденций в изменении как самой организации, так и окружающей ее среды; определении управленческих альтернатив и выборе наилучших из них; концентрации ресурсов на главных направлениях деятельности организации. Планировщик должен иметь аналитический склад ума, быть методичным в работе и ориентироваться на будущее.

В этой роли заведующий определяет миссию и стратегию развития ДОУ, разрабатывает концепцию и программу развития учреждения, создает систему планов, организующих деятельность коллектива на длительную и ближайшую перспективу и др.

Заведующий создает условия для совершенствования образовательного процесса, медицинского обслуживания детей и деятельности персонала; организует методическое и материально-техническое оснащение педагогического процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормативами и требованиями; планирует разнообразные формы повышения квалификации, обучения педагогов и других сотрудников ДОУ.

В новых социально-экономических условиях заведующий исполняет *роль предпринимателя*. Выступая в этой роли, руководитель должен быть экспериментатором, находить новые виды деятельности, нестандартные решения, наиболее соответствующие ситуации, должен быть готовым к определенному

предпринимательскому риску, но всячески минимизировать его. Предпринимателем называют управляющего, способного проводить в организации решительные и смелые перемены, т.е. по сути дела — реформатора. Люди с такими качествами необходимы современному дошкольному образованию. К качествам инновационных руководителей ДОУ можно отнести качества, приписываемые преуспевающим, предприимчивым менеджерам: наличие мечты, к которой они стремятся; безграничная вера в свои продукты и виды услуг; постоянное стремление что-то делать; склонность к изобретательству; нехватка времени; упорство и настойчивость; нацеленность на успех, перспективное планирование; понимание своих сильных и слабых сторон; понимание значения тонких изменений*.

Более детальную классификацию предлагают авторы учебного пособия «Менеджмент персонала. Функции и методы»**, которые выделяют следующие роли руководителя:

мыслитель — общее осмысление положения дел в подразделении, поиск оптимальных способов решения проблем;
штабной работник — обработка управленческой информации;
организатор — координация работы сотрудников;
кадровик — отбор, расстановка и оценка персонала;
воспитатель — обучение и мотивация персонала;
снабженец — обеспечение всем необходимым для трудовой деятельности;

* Как добиться успеха. Практические советы деловым людям. М., 1991.

** Менеджмент персонала. Функции и методы. М., 1993.



общественник — участие в качестве ведущего на заседаниях и совещаниях; работа с общественными организациями;

инноватор — внедрение передовых методов труда и научно-технических достижений в производство;

контролер — контроль за соблюдением организационных норм и качеством продукции;

дипломат — налаживание связей с другими учреждениями и их представителями.

Социальные роли руководителя детализируются и проявляются в его специфических функциях. В литературе существуют разнообразные классификации функций руководителя. В.П. Пугачев, основываясь на разработках Е.П. Голландера, П. Шеттена, Й. Хентце и др., выделяет функции руководителя*, присутствующие и заведующему ДОУ. К ним относятся:

- оценка ситуации, разработка, обоснование (выяснение, насколько реальны, понятны и контролируемы цели) и постановка целей;
- определение и подготовка мероприятий по достижению целей;
- координация деятельности сотрудников в соответствии с общими целями;
- контроль персонала и соответствия результатов его деятельности поставленным задачам;
- организация деятельности сотрудников, т.е. использование существующих и создание новых организационных структур для руководства персоналом и его деятельностью;

- информирование сотрудников;
- интерактивное, контактное взаимодействие (коммуникация) — деловое общение для получения информации, консультирования, оказания помощи и т.п.;
- формирование системы стимулирования сотрудников и их мотивация;
- делегирование задач, компетенции, ответственности;
- предотвращение и разрешение конфликтов;
- распространение специфических для организации ценностей и норм;
- забота о подчиненных и обеспечение их лояльности;
- формирование сплоченного коллектива и поддержание его дееспособности;
- ослабление чувства неуверенности в действиях персонала и обеспечение организационной стабильности.

В период активных преобразований в сфере дошкольного воспитания заведующий должен не только выдвигать идеи, но и постоянно стремиться к их реализации, безгранично верить в успех дела, упорно и настойчиво добиваться результата.

Центром внимания в управлении педагогическими системами в этих условиях становится человек, акцентируется поведенческая сторона деятельности руководителя, ориентирующегося в своей работе на «три кита»: уважение, доверие, успех**.

Таким образом, меняется роль руководителя: он выступает как конструктор «самодвижущегося вагона», как социальный архитектор, объединяющий волю отдельных

* Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. М., 1999. С. 119—120.

** Менеджмент в управлении школой. М., 1995. С. 3.



педагогов в одну педагогическую коллективную волю*.

Реализация человекоцентристского подхода к управлению дошкольным учреждением позволяет решить многие проблемы, такие как формирование благоприятного психологического климата, стимулирование деятельности участников педагогического процесса.

Этот подход предполагает целенаправленное воздействие субъекта управления на мотивационную сферу подчиненного не посредством приказов, а через нормы-образцы деятельности и социально-психологические условия ее интеграции, при которых мотивационная сфера перестраивается адекватно поставленной цели, и подчиненный начинает действовать опосредованно заданной руководителем**.

И.К. Шалаевым предложен технологический алгоритм мотивационного программно-целевого управления:

- 1) постановка управленческой задачи или определение желаемого результата;
- 2) разработка адекватной желаемому результату мотивационно-исполняющей программы, в которой в общих качественных характеристиках определяется конкретный план действий исполнителей (перевод «дерева целей» на язык практики);
- 3) отработка и реализация мотивационно-управленческой программы как продукта интеграции

* Конаржевский Ю.А. Внутрешкольный менеджмент. М., 1993. С. 60.

** Шалаев И.К. Повышение профессионализма руководителя школы на основе знаний мотивационного программно-целевого управления // Повышение профессионализма руководителя школы в условиях перестройки. М.; Барнаул, 1992.

традиционного управленческого цикла в социально-психологической стратегии и тактике***.

Мотивационное программно-целевое управление базируется на положении о том, что руководитель дошкольного учреждения определяет, в чем благо подчиненного, и он же устанавливает нормы-образцы их деятельности.

Согласно современным психологическим представлениям, уровень мотивированности человека на достижение каких-либо результатов определяется тремя параметрами: — оценкой достижимости результата; — ожидаемых последствий при достижении результата; — полезности (привлекательности) последствий.

Определяя задания подчиненным, заведующий должен убедиться, что они хорошо понимают, каких результатов от них ждут, уверены, что смогут получить эти результаты, видят позитивные последствия для себя от участия в деятельности и оценивают их как более значимые, чем возможные негативные последствия****.

В управлении важнейшую роль играет внешняя сторона деятельности руководителя — управленческое поведение, опирающееся на управленческое сознание — индивидуальную управленческую концепцию. Потребность в управленческой деятельности требует мобилизации и развития личностного потенциала.

К направлениям, характеризующим изменения в деятельности руководителя, можно отнести: стрем-

*** Шалаев И.К. Указ. соч. С. 20—31.

**** Лазарев В.С. Управление реализацией программы // Управление развитием школы. М., 1995. С. 236—241.



ление объединить усилия педагогов и других сотрудников для решения возникающих проблем; выделение приоритетных видов деятельности; создание условий для комплексного подхода к решению разного рода задач; гласность информации, открытость в принятии решений.

Современный заведующий ДОУ должен:

- понимать мотивы поведения своих подчиненных;
- побуждать подчиненных к продуктивной работе, стимулировать их профессиональный рост;
- создавать в коллективе отношения, максимально благоприятные для продуктивной работы;
- давать задания подчиненным так, чтобы они понимали, чего от них ждут, и стремились это выполнять;
- эффективно контролировать работу подчиненных;
- адекватно оценивать новых подчиненных, их возможности и интересы;
- предупреждать и разрешать конфликты в коллективе;
- строить деловое общение с подчиненными в соответствии с их индивидуальными особенностями и ситуациями*.

Руководителю развивающегося ДОУ должны быть присущи определенные личностные качества, характеризующие его управленческую деятельность. К ним, по В. Вудкоку и Д. Френсису, можно отнести**:

- умение управлять собой;
- личные ценности;

- личные цели;
- саморазвитие;
- навыки решения проблем;
- умения творческого подхода;
- умение влиять на людей;
- понимание управленческого труда;
- навыки руководства;
- умение обучать;
- способность формировать коллектив.

Современный руководитель ДОУ, действующего в режиме развития, — это человек, умеющий работать с целями и сам обладающий четкими и осознанными целями. Речь идет о понимании целей функционирования и развития ДОУ и его подразделений, о понимании целей системы управления и личной, индивидуальной управленческой деятельности.

Представленный анализ социальных ролей, функций заведующего ДОУ и требований к нему позволяет сделать вывод, что руководитель должен быть специально подготовлен к управленческой деятельности в системе профессионального образования.

Представление об управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения как профессиональной, базирующейся на науке управления образованием, стало формироваться только к 90-м гг. XX в. Сегодня заведующий дошкольным учреждением — это не только должность, но и профессия со всеми присущими профессиональной деятельности структурными компонентами. Управленческая деятельность служит источником существования и самореализации руководителя, требует специальных знаний и умений, профессионально важных качеств.

* Лазарев В.С. и др. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы. М., 1995. С. 21—22.

** Раскрепощенный менеджер. М., 1991.



ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА ЗАВЕДУЮЩЕГО ДОУ

Михайлова М.А., специалист-эксперт по социальной помощи семье и детям Департамента соцзащиты населения Тверской обл.; старший преподаватель кафедры дошкольной педагогики и психологии ТГУ, г. Тверь

Руководителю дошкольного образовательного учреждения важно знать психологические параметры, которые существенно влияют на содержание и качество воспитания и развития дошкольников, на профессиональную деятельность педагогов.

Так, А.А. Романов обращает внимание на то, что «сегодня остро встает вопрос осознания необходимости использовать в своей практике дополнительные знания, относящиеся к сфере совместной деятельности руководителя, как ее инициатора или организатора и его сотрудников, как исполнителей и соучастников этой же управленческой или регулятивной деятельности, т.е. знания, способствующие объективно и всесторонне оценивать своих подчиненных, их профессиональные и личностные качества, научно соотносить оценку экономической полезности работника с оценкой его личных достоинств»*.

И. Ружичка указывает, что знание психологии ведет к повышению уровня руководства людьми только тогда, когда полученные

знания пронизывают всю деятельность руководителя, когда они превращаются в определенные навыки или умения, используемые при осуществлении управленческой функции. Применению психологических знаний в руководстве людьми должна предшествовать углубленная теоретическая подготовка руководителей. Необходимо целенаправленно добиваться понимания этими работниками всей сложности руководства людьми**.

Ежедневно руководителю ДОУ приходится решать ряд социально-психологических задач в следующих ситуациях:

- при проведении индивидуальной работы с сотрудником;
- при оценке качеств, поведения и реакций сотрудника в определенной ситуации, в которой он находится, и в связи с деятельностью, которой занимается;
- при трудовой и социальной адаптации работника;
- при приеме на работу;
- при воспитании интереса, инициативы, дисциплины к труду;

* Романов А.А., Ходырев А.А. Управление персоналом: психология влияния / Учеб. М., 2000. С. 3.

** Ружичка И. Некоторые проблемы социальной психологии (психология и работа с людьми) / Пер. с чеш. Л.Л. Пироговой; Под ред. Ю.А. Шерковина. М., 1981.



— при обмене информацией в процессе труда.

Социально-психологические функции заведующего ДОУ иногда переплетаются с функциями работника отдела кадров и психолога. В настоящее время большинство заведующих ДОУ выполняют функции этих сотрудников.

Для того чтобы руководитель ДОУ мог оказывать психологическую поддержку сотрудникам, грамотно предупреждать и разрешать конфликты, убеждать сотрудников, владеть приемами делового общения, в первую очередь необходимо научить его самого владеть психологическими знаниями по управлению персоналом. Заведующему нужно знать и применять в работе новые методы и приемы. Для этого он должен целенаправленно создавать организационные и психологические условия для успешной деятельности педагогов, для развития и коррекции у них и у себя нужных свойств личности. Современный педагог дошкольного образовательного учреждения испытывает колоссальные нервные нагрузки, что может привести к истощению нервной системы. Наше время отмечено возникновением или усилением целого ряда факторов, разрушительно влияющих на психическое и физическое здоровье. Кроме того, в процессе педагогической деятельности педагоги нередко сталкиваются с множеством негативных раздражителей, нередко появляющихся в межличностных отношениях. Возникающее при этом нервное возбуждение в силу действия компенсаторного механизма приводит к напряжению функциональных систем организма

и становится причиной невротических состояний, ухудшения физического самочувствия.

Одним из условий результативной управленческой деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения является ее *психологическое обеспечение*.

Н.Ю. Скороходова считает, что «психологическое обеспечение — это система психологических знаний, установок, анализ психологических особенностей и понимание позиций персонала, постановку целей и выбор средств воздействия в соответствии с поставленными целями»*.

И.В. Буров рассматривает психологическое обеспечение, как важнейшую задачу совершенствования деятельности руководителя**.

Знание основ психологии и знание своего трудового коллектива дают руководителю базу для эффективной воспитательно-организаторской деятельности. Располагая данными о психологических особенностях, опыте и знаниях сотрудников, руководитель имеет возможность объективно выделить арсенал стереотипов их поведения в различных ситуациях и, владея социально-психологическими методами управления, способствовать тому, чтобы в ответ на влияние внешней среды они избрали нужную коллективу и обществу линию поведения и деятельности.

В последнее время исследователи стали больше уделять внимания психологическому здоровью челове-

* Скороходова Н.Ю. Психологическое обеспечение деятельности учителя по развитию школьников как субъектов учения. Тверь, 2003.

** Буров И.В. Руководитель, как воспитатель и организатор. Киев, 1991.



ка. В литературе по психологии понятие «психическое здоровье» стало входить сравнительно недавно.

И.В. Дубровина считает, что термин «психическое здоровье» имеет отношение прежде всего к отдельным психическим процессам и механизмам, а «психологическое здоровье» относится к личности в целом, находится в тесной связи с высшими проявлениями человеческого духа и позволяет выделить собственно психологический аспект психологического здоровья в отличие от медицинского, социологического, философского и др.*

Руководителю важно овладеть новыми психологическими знаниями по применению инновационных методов и приемов для улучшения своего психофизического состояния и сотрудников.

Л.Е. Прокофьев считает, что гармонизации психофизического состояния можно достичь самостоятельно с помощью разнообразных и эффективных приемов, для усвоения которых, как показала практика, требуются специальные тренировочные занятия под руководством психолога. Автор предлагает использовать методы *саморегуляции* и *самокоррекции*: аутогенную тренировку, цвет, питание, ароматерапию, массаж**.

Н.Ю. Хрящева предлагает применять *социально-психологический тренинг****. Этот термин имеет ряд зна-

чений: обучение, воспитание, тренировка, дрессировка, способ перепрограммирования имеющейся у человека модели управления поведением и деятельностью.

Цель социально-психологического тренинга — повышение компетентности в общении — может быть конкретизирована в ряде задач с различными формулировками, но обязательно связанных с приобретением знаний, формированием умений и навыков, развитием установок, определяющих поведение в общении, коррекцией и развитием системы отношений личности. Личностное своеобразие является тем фоном, который окрашивает в разные цвета действия человека, его вербальные и невербальные проявления и способствует совершенствованию психологических знаний руководителя дошкольного образовательного учреждения.

Автор также предлагает использовать психогимнастику. Этим понятием обозначают очень широкий круг упражнений: письменных и устных, вербальных и невербальных. Они могут выполняться в небольших группах по 2—3 человека или в группе большей численности. Специализированные упражнения воздействуют преимущественно на ту или иную психическую характеристику, оказывают более генерализированное воздействие. Они позволяют подключать для осознания одного и того же переживания, одной и той же проблемы разные уровни психического отражения, могут быть направлены на создание, поддержание и восстановление работоспособности.

Л.А. Петровская рассматривает социально-психологический тре-

* Руководство практического психолога (психическое здоровье детей и подростков в контексте психологической службы) / Под. ред. И.В. Дубровиной. М., 2000. С. 6.

** Прокофьев Л.Е. Основы психического саморегуляции. СПб.; М., 2003. С. 17.

*** Хрящева Н.Ю. Психогимнастика в тренинге. СПб., 2000. С. 10.



нинг «как средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений, опыта в области межличностного общения», «средство развития компетентности в общении», «средство психологического воздействия»*.

Социально-психологический тренинг получил широкое распространение в отечественной практике и активно применяется в работе с детьми, родителями, работниками, руководителями учреждений.

Сегодня появилась инновационная технология — *арттерапия*. В научной педагогической литературе арттерапия интерпретируется как забота об эмоциональном самочувствии и психологическом здоровье личности, группы, коллектива средствами художественной деятельности.

Л.Д. Лебедева считает, что арттерапия заимствует прогрессивные фундаментальные теории и практические сведения из психологии. Она указывает на существование различных определений арттерапии:

- это динамическая система взаимодействия между участником и продуктом его изобразительной творческой деятельности;
- арттерапия может рассматриваться в качестве терапевтической процедуры на основе изобразительного творчества;
- это здравоохранительная инновационная технология**.

Выделяются следующие семейства арттерапии: терапия творческим самовыражением, музыкаль-

ная, игровая, драматерапия, сказкотерапия, библиотерапия, танцевальная, телесно-двигательная.

В настоящее время обособляется педагогическая арттерапия. Она имеет неклиническую направленность и рассчитана на потенциально здоровую личность. В педагогической арттерапии на первый план выходят задачи развития, воспитания, социализации.

Арттерапия в образовании — это системная инновация, которая характеризуется:

- комплексом теоретических и практических идей, новых технологий;
- многообразием связей с социальными, психологическими и педагогическими явлениями;
- относительной самостоятельностью по отношению к другим составляющим педагогической действительности (обучению, управлению и др.);
- способностью к интеграции, трансформации.

И ребенок и взрослый в процессе арттерапии приобретает ценный опыт позитивных изменений. Постепенно происходят углубленное самопознание, самопринятие, гармонизация развития, личностный рост, что представляет потенциальный путь к самоопределению, самореализации, самоактуализации личности.

Таким образом, взаимодействие с педагогами, родителями воспитанников, оказание им психологической помощи и поддержки требуют от руководителя дошкольного образовательного учреждения психологических знаний по применению инновационных методов и приемов для улучшения способности педагогического персонала успешно решать поставленные задачи.

* Петровская Л.А. Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга. М., 1982. С. 9, 208.

** Лебедева Л.Д. Практика арттерапии: подходы, диагностика, система занятий. СПб., 2003.



Совет педагогов в ДОУ

Пастюк О.В., канд. пед. наук, доцент кафедры педагогики и психологии начального обучения и дошкольного воспитания Северного международного университета, Отличник просвещения РФ, г. Магадан

Педагогический совет в образовательном учреждении — это высший орган самоуправления педагогического сообщества, играющий ведущую роль в коллективном управлении воспитательно-образовательным процессом в дошкольном учреждении и школе.

Вместе с тем Совет педагогов — это не только лаборатория педагогического мастерства, но и одно из важнейших условий развития экспериментально-исследовательской деятельности его участников. При правильной организации, когда в проведении совета участвуют все члены педагогического коллектива, он становится источником инновационных идей.

Другими словами, педагогический совет в XXI в. — это орган коллективной мыслительной деятельности и коллективного педагогического диагностирования, формирующий новое педагогическое мышление и отношения равноправного сотрудничества для реализации основных задач дошкольного образовательного учреждения.

Любое обновление педагогического процесса в образовательном учреждении требует реконструкции не только содержания образования, но и кадрового потенциала. Эти

стратегические направления должны развиваться параллельно. Инфантильный, не развивающийся педагог никогда не воспитает творческую созидательную личность; не умеющий адаптироваться, не владеющий коммуникативными навыками, не способный найти свое место в социуме воспитатель не научит этому детей. Именно повышение компетентности, профессионализма педагога — одно из важнейших условий улучшения качества дошкольного образования. Достичь этого можно не только через различные формы индивидуальной работы, но и через Советы педагогов.

Важно обратить внимание на то, что до 1994 г. в детских садах России существовали педагогические советы, но уже в 1994 г. в разделе «Управление дошкольным образовательным учреждением» Примерного устава ДОУ РФ написано: «Управление педагогической деятельностью осуществляет Совет педагогов ДОУ»*.

Все сказанное дает право использовать словосочетания «педагогический совет» и «совет педагогов», как стоящие в одном синонимическом ряду.

* Типовые положения о ДОУ. М.: ТЦ Сфера, 2005. С. 37.

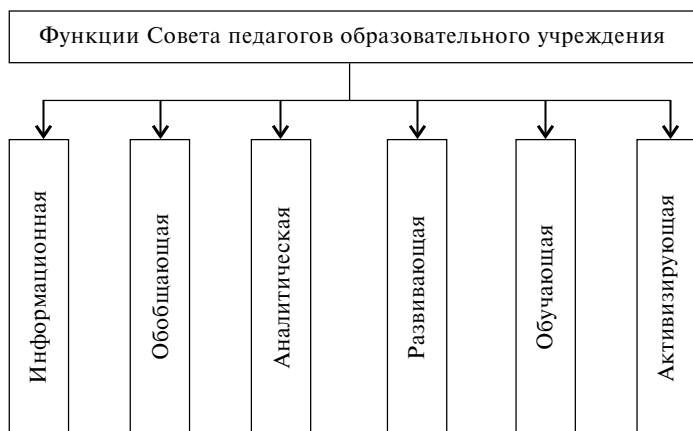


Схема 1

На основе Типового положения о педагогическом совете (приказ Министерства просвещения СССР от 16.12.1970 № 94) дошкольное учреждение имеет право составить свое Положение о педсовете.

Вместе с тем в «Примерном уставе ДОУ Российской Федерации» (письмо Минобразования РФ от 30.03.94 № 121/19-12) четко определены параметры организации работы Совета педагогов, которыми необходимо руководствоваться*:

- состав Совета педагогов;
- функции Совета педагогов;
- условия избрания председателя Совета;
- условия принятия решения Совета.

Положение о Совете педагогов принимается на заседании совета (номер и дата протокола помещаются на титульном листе) и утверждается приказом по ДОУ (номер, дата приказа и подпись заведующе-

го также помещаются на титульном листе).

В Положении о Совете педагогов могут быть включены следующие разделы.

1. Общие положения.
2. Задачи и содержание работы.
3. Функции Совета педагогов.
4. Организация деятельности Совета педагогов.
5. Права и ответственность Совета педагогов.
6. Документация Совета педагогов.

На заседаниях Совета педагогов обсуждаются вопросы воспитательно-образовательной работы с детьми, использование в ней новых достижений науки и практики, анализируются имеющиеся недостатки и достижения, происходит обмен опытом и т.п. Функции Совета педагогов приведены на схеме 1.

Тематика педагогических советов определяется годовым планом ДОУ и соответствует задачам, стоящим перед коллективом в данном учебном году. Так как годовой план в

* Типовые положения о ДОУ. М.: ТЦ Сфера, 2005. С. 37—38.

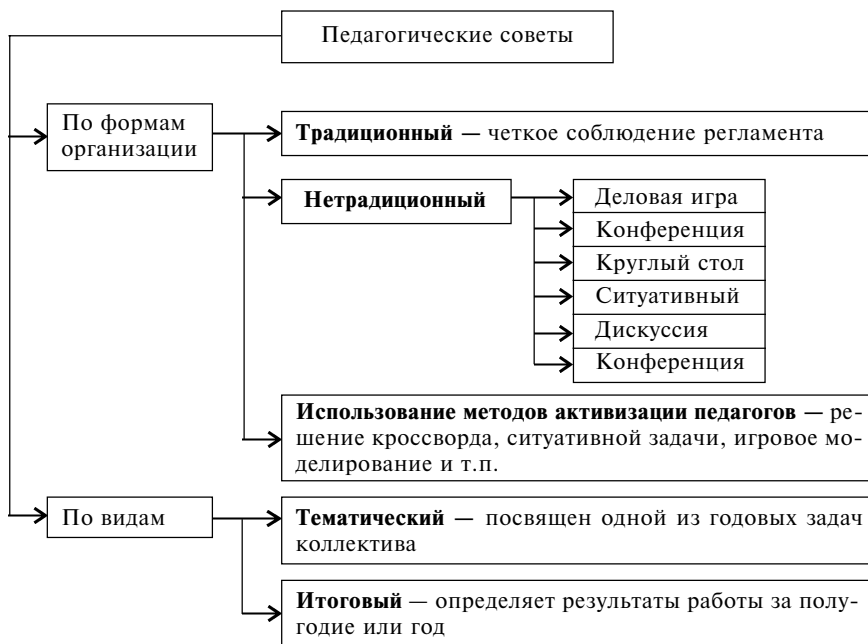


Схема 2

течение года (в случае необходимости) может быть изменен, возможно внесение корректив и в тематику советов.

Как правило, заседания Совета педагогов проводятся не чаще одного раза в два месяца. Длительность педагогического совета по времени составляет не более 2—2,5 часов. Решения Совета помещаются на стенде для педагогов в методическом кабинете ДОУ.

Участниками Совета педагогов кроме сотрудников дошкольного образовательного учреждения могут быть:

- сотрудники системы образования (управления и департаменты образования всех уровней);
- педагоги вузов;
- педагоги школ;

- педагоги детских садов города (района);
- родительская общественность города (района);
- меценаты (спонсоры).

В век компьютеризации допускается (и более удобно) ведение протоколов Совета педагогов не в рукописном, а в компьютерном варианте. В этом случае протоколы печатаются на бумаге формата А-4, подписываются председателем и секретарем совета, страницы нумеруются, сшиваются, скрепляются печатью и подписываются секретарем.

К.Ю. Белая предлагает условную классификацию педагогических советов ДОУ (схема 2)*.

* Белая К.Ю. Педсовет в дошкольном образовательном учреждении: подготовка и проведение. М.: ТЦ Сфера, 2005. С. 5—6.



Нетрадиционный Совет педагогов может быть и любой другой формы. Автору известны такие формы, как Совет педагогов — фестиваль, практикум, семинар, гостевой обмен опытом и др.

Более подробно хотелось бы остановиться на такой форме, как Совет педагогов — *гостевой обмен опытом* педагогов (ГООП) нескольких детских садов. Данная форма методической работы была предложена Е.Е. Шулешко* и адаптирована автором в дошкольных учреждениях Северо-Востока России.

При проведении совета такой формы заранее определяется общая для 3—4 учреждений тема (включается в годовой план всех ДООУ-участников), которая актуальна для образования района (города). В каждом образовательном учреждении проводится подготовка. Как правило, на заседании присутствуют все педагогические работники ДООУ, на базе которого проводится мероприятие, и 10—15 гостей из других дошкольных учреждений.

Педагоги делятся на команды (микрогруппы) так, чтобы в каждую команду попали представители разных педагогических коллективов. В процессе обсуждения проблемы педагоги предлагают свои варианты решения, характерные именно для их ДООУ. Таким образом, происходит своего рода обмен опытом, но не в замкнутом пространстве одного учреждения, а на уровне района или города.

При проведении Совета педагогов — гостевого обмена опытом педагогические работники учатся не только отстаивать свою точку зрения, но и работать в команде (а значит, находить общий язык!) с незнакомыми или малознакомыми людьми, что положительно влияет на психологический климат в коллективе.

Ушли в прошлое 80-е гг. XX в., когда, впервые вкусив воздух демократии, педагоги дошкольных учреждений считали нетрадиционными педагогические советы с чаепитиями, по сути, с неизменным внутренним содержанием (доклады по заранее написанным тезисам и тщательно выверенные методистом, неактуальные вопросы, рассматриваемые на заседании и т.п.).

Вместе с тем и в XXI в. некоторые руководители образовательных учреждений проводят различные педагогические мероприятия (советы педагогов, семинары-практикумы, консультации) по традиционной методике, предусматривающей слушание докладов или лекций (сидя за столами в статичной позе ученика), пресечение инициативных высказываний участников, запрет на обсуждение проблемы педсовета педагогами и т.п. Такая методика не учит воспитателя дошкольного учреждения и учителя школы тому, каким образом строить взаимоотношения не только детей между собой и детей со взрослыми, но и взрослых (сотрудников и родителей, представителей системы образования города) участников образовательного процесса друг с другом.

* Шулешко Е.Е. Понимание грамотности. Обучение дошкольников чтению, письму и счету. М., 2001. С. 86—103.



Для совершенствования организации Совета педагогов в дошкольном образовательном учреждении были разработаны (и апробированы в ДОУ) следующие методы и формы.

1. Использование коммуникативных игр, направленных не только на то, чтобы инициировать у педагогов интерес друг к другу, но и сформировать позитивную оценку у каждого из них.

2. Работа участников в микрогруппах при подготовке к совету (временные творческие коллективы) и при его проведении.

3. Построение взаимоотношений участников совета на умении: вслушиваться, слышать собеседника, отстаивать свою точку зрения не только перед коллегами, но и перед представителями системы образования.

4. Отказ от жестко регламентированного поведения участников (чтения без отрыва от бумаги заранее подготовленных докладов; статических поз во время заседания; пресечения инициативных высказываний и рассуждений вслух и т.п.).

5. Возможность ориентироваться на партнера-коллегу: взаимодействовать с ним, учиться у него, поддерживать диалогическое общение между участниками, признавать право каждого на ошибку, право на инициативное высказывание и аргументированное отстаивание своей позиции.

Для оказания помощи при подготовке к совету в некоторых дошкольных образовательных учреждениях разрабатываются различные памятки или рекоменда-

ции выступающему на Совете педагогов, молодому специалисту, для участников Совета педагогов и др.

По мнению автора, современный педагог должен в совершенстве владеть ораторским искусством. Именно поэтому ему так необходимо научиться выступать перед коллегами, опираясь лишь на план или краткие тезисы. Чтение доклада «с листа» тихим, монотонным голосом не достигает намеченной цели.

Подготовка к проведению Совета педагогов начинается с планирования, которое осуществляется методической службой. Однако в отдельных учреждениях образования создаются научно-методические (в состав наряду с педагогами ДОУ включаются представители науки) или методические (в состав включаются только педагоги) советы, которые могут осуществлять планирование очередного Совета педагогов. Основная проблема педагогического совета делится на несколько более мелких, которые и предлагается разработать творческим группам, скомплектованным по одному из следующих признаков:

компетентности и опыта педагогов в данной области;

дружественных взаимоотношений педагогов;

взаимоотношений, основанных на принципе случайности (работа в группе с мало знакомыми) — социоигровой подход.

Творческой группой разрабатываются план педагогического совета, вопросы для обсуждения, библиография и т.д.



Практика показывает, что целесообразно за 20—30 дней до начала Совета педагогов ознакомить его участников не только с темой самого совета, но и с отдельными вопросами, которые будут рассматриваться командами (для самоподготовки). Важно, чтобы никто из участников заранее не знал, в какую команду попадет и какой вопрос будет обсуждать его команда. Данное условие предполагает тщательную подготовку всех педагогов.

Чтобы педагог мог найти общий язык с любым сотрудником и общался не только с теми, кто ему близок и с кем он дружит, проводятся коммуникативные игры. Игры должны пробудить интерес участников Совета педагогов друг к другу, поставить их в определенную зависимость и повысить общую мобилизацию внимания. В определенных случаях такие игры позволяют плавно перейти от одной части Совета педагогов к другой.

Автор рекомендует использовать следующие игры, предложенные В.М. Букатовым, М. Ганькиной, А.П. Ершовой, Е.Е. Шулешко, К. Фопель и другими авторами: «Друг к дружке» (развитие взаимодействия всех присутствующих друг с другом), «Акулы и матросы» (установление благоприятного психологического климата в коллективе), «Неиспорченный телефон» (развитие внимания и умения работать в коллективе), «Будь внимателен» (обострение памяти, внимания, доброжелательности), «Воробьи — вороны» (тренировка выдержки, внима-

ния, ответственности перед партнером), «Встать по пальцам» (развитие внимания и уверенности в себе), «Зеркало» (развитие зрительного внимания и умения согласовывать движение рук напарника по игре с движениями своих рук), «По алфавиту» (развитие внимания, памяти и умения работать в коллективе), «Сочувствие» (развитие умения выражать свои чувства невербальным языком — мимикой и пантомимикой), «Огонь, земля, воздух, вода» (развитие сообразительности, внимания, быстроты реакции, мышления) и т.п.*

Могут быть и другие игры. Важно, чтобы впоследствии педагоги могли применять их в работе с детьми или при проведении тренингов с родителями. Научившись играть сами, они научат этому детей и родителей.

Нельзя забывать и о том, что в любом педагогическом коллективе есть не только уверенные в себе, но и агрессивные, стеснительные, некоммуникабельные люди. С ними должна проводиться дополнительная организационная работа для вовлечения их в процесс равноправного взаимодействия с коллегами и налаживания дружеских взаимоотношений между всеми участниками образовательного процесса.

Перед началом мероприятия участники делятся на команды (микрогруппы). Можно предложить несколько способов деления:

* Шулешко Е.Е., Ершова А.П., Букатов В.М. Социоигровые подходы в педагогике. Красноярск, 1990; Фопель К. Создание команды. М., 2003.



- счет на «первый — второй» (в одну команду попадают те, кто оказался под номером «один», а в другую те, кто получил номер «два»);
- найти команду по геометрической фигуре (каждый участник вынимает из коробки геометрическую фигуру, далее он должен примкнуть к той команде, у которой такая же фигура, как у него; получаются команды: «Треугольники», «Квадраты» и т.п.);
- найти общее (используются картинки, например, с изображением различных животных; педагоги должны самостоятельно определить отличия или общее у животных и разделить по принципу: у кого изображение животных с рогами, а у кого изображение животных без рогов);
- считалки (заклички, приговорки, дразнилки и т.п.).

Способов деления на команды или микрогруппы достаточно много. Главная их особенность заключается в том, чтобы в течение учебного года педагог имел возможность поработать в команде со всеми сотрудниками. При правильной организации внутри такой микрогруппы возникают социально-психологически благоприятные и эмоционально комфортные условия для сравнения и оценки своих знаний, умений и возможностей с возможностями, умениями и знаниями коллег. Лишь после того как сам педагог научится работать в микрогруппах, поймет, для чего это нужно и что испытывает ребенок при такой работе, он сможет

организовать полноценную деятельность микрогрупп старших дошкольников.

В данном случае речь идет об использовании элементов социогимнастики (организации занятия как игры малыми социальными группами — микрогруппами).

Проведение практических семинаров по социогимнастике, когда на занятиях взрослые на себе испытывают действие приемов-принципов изнутри (в роли детей), познают их механизм, показало, что работа в микрогруппах значительно активизирует даже, казалось бы, уже достаточно развитое самосознание у взрослых.

Микрогруппа позволяет взрослому, как и ребенку, самому определить цель своих действий (в предложенных рамках общей работы), искать возможные решения, чувствовать свободу выбора знаний и практических возможностей, проявлять самостоятельность при возникновении проблем.

В большом коллективе все сотрудники знают друг друга, но не все близки между собой. Постоянно работая в различных по составу микрогруппах, педагоги расширяют и тренируют свои умения находить рабочий контакт со знакомыми им, но недостаточно близкими сотрудниками. Благодаря работе в творческих микроколлективах дистанция между сотрудниками будет уменьшаться, они начнут находить подходы друг к другу, в некоторых случаях открывая в себе терпимость и видя ее пользу для общего дела, которым занята микрогруппа.



После деления на команды каждая выбирает капитана, который будет принимать окончательное решение в спорных вопросах. Продолжительность обсуждения внутри команды длится не более 15 минут. Затем капитан кратко характеризует проблему и предлагает варианты ее решения, разработанные командой.

Необходимо обратить внимание на то, что Совет педагогов должен быть организован так, чтобы команды не стали соперниками, так как соперничество делает людей психологически более закрытыми, рано или поздно разрушает внутреннюю уверенность в своих силах, которая базируется на доверии к другим и к себе, на готовности и способности помогать и принимать помощь*.

Практика показывает, что, как правило, мы испытываем положительные чувства и ценим деловые и личные качества тех людей, которые не вызывают нас на соревнование. К соперникам же относимся весьма противоречиво, а в большинстве случаев даже неприязненно, так как наличие соперников предусматривает, что существуют чья-то победа и чье-то поражение.

Одна из наиболее важных процедур Совета педагогов — процедура принятия решения. Как правило, проект решения заранее готовится методической службой и ставится на голосование. Перед голосованием проект решения обязательно обсуждается. После от-

крытого голосования учитываются предложения о поправках, уточняется принятое за основу решение и затем проводится голосование по окончательному варианту решения в целом.

Для анализа прошедшего Совета педагогов возможно проведение анкетирования или блицопрос его участников. Анкеты и вопросы для блицопроса могут разрабатываться специально созданной творческой группой, которая на следующем педагогическом совете знакомит присутствующих с результатами.

По завершении Совета педагогов формируется папка, в которую подшиваются следующие документы: план проведения Совета педагогов; материалы подготовительной работы (материалы творческих групп, анкеты, эссе, список предложенной для изучения методической литературы, диаграммы сравнительного анализа и т.п.); протокол заседания; доклады и выступления участников; описание коммуникативных игр; решение Совета педагогов; анкеты результативности проведенного Совета педагогов (с анализом).

В случае если до или после Совета педагогов проводилось анкетирование, в папку подшиваются не только заполненные анкеты, но и результаты их анализа. Идеальным является вариант, когда результаты анализа оформлены в виде таблицы или диаграммы и сделан подробный вывод. Такая папка хранится вместе с годовым планом дошкольного учреждения и служит приложением к нему.

* Фопель К. Создание команды. М., 2003.



ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА СОВЕТОВ ПЕДАГОГОВ В ДОУ

1. Здоровье участников образовательного процесса в ДОУ как социально-педагогическая проблема (Совет педагогов — конференция).

2. Реализация Государственной программы «Патриотическое воспитание граждан РФ» в условиях ДОУ (Совет педагогов — фестиваль).

3. Руку дружбы — природе (Совет педагогов — дискуссия).

4. Детский сад — школа нравственности (Совет педагогов — диспут).

5. Познавательно-речевое развитие дошкольников в условиях детского сада (Совет педагогов — деловая игра).

6. Взаимодействие педагогов с детьми и родителями по социально-нравственному воспитанию (Совет педагогов — конференция).

7. Безопасность и здоровье детей в наших руках (Совет педагогов — круглый стол).

8. Педагогическое мастерство воспитателя (Совет педагогов — семинар-практикум).

9. Прошлое, настоящее и будущее образования г. Магадана и роль детского сада № __ в нем (Совет педагогов — круглый стол).

10. Диво дивное, чудо чудное (проблема приобщения детей к истокам русской народной культуры) (Совет педагогов — фестиваль).

11. Преемственность? Так в чем проблема! (организация предшкольного и школьного обучения) (Совет педагогов — ГООП (совместно с учителями школ и педаго-

гов детских садов микрорайона)).

12. Влияние педагога на эмоциональное самочувствие дошкольника (Совет педагогов — ГООП).

13. Организация здоровьесберегающей среды в ДОУ для повышения качества медико-социальных условий развития каждого ребенка (Совет педагогов — ГООП).

14. Безопасность и защита детей и сотрудников ДОУ при возникновении чрезвычайных ситуаций (Совет педагогов — семинар-практикум).

15. Современным детям — современные педагоги! (Совет педагогов — ГООП).

16. Проблемы формирования партнерских взаимоотношений между участниками образовательного процесса в ДОУ (Совет педагогов — дискуссия).

17. Каков он — современный педагог? (или какой воспитатель сегодня нужен детскому саду) (Совет педагогов — деловая игра).

18. Влияние социогровых педагогики на развитие личности дошкольника (Совет педагогов — педагогический ринг).

19. Социально-эмоциональное развитие детей дошкольного возраста в условиях Крайнего Северо-Востока (Совет педагогов — конференция).

20. Народная педагогика как носитель личностной философии образования (Совет педагогов — дискуссия).

21. Формирование личности будущих защитников Отечества на основе традиций коренных мало-



численных народов Магаданской области (Совет педагогов — фестиваль).

22. Духовно-нравственное воспитание детей дошкольного возраста на основе традиционной культуры Северо-Востока России (Совет педагогов — семинар-практикум).

23. Гуманистическая воспитательная система — цель воспитательно-образовательного пространства дошкольного образовательного учреждения (Совет педагогов — семинар).

24. Амплификация воспитательно-образовательного процесса ДОУ как условие свободного социокультурного развития личности (Совет педагогов — диспут).

25. Психолого-педагогические условия формирования способности к ненасильственному взаимодействию у детей дошкольного возраста (Совет педагогов — круглый стол).

26. Психолого-педагогические условия построения воспитательно-образовательного процесса на основе здоровьесберегающего подхода (Совет педагогов — деловая игра).

27. Развивающая предметная среда ДОУ как фактор развития интеллектуальных и творческих способностей воспитанников (Совет педагогов — ГООП).

28. Психолого-педагогические и медико-биологические аспекты решения проблем здорового развития детей дошкольного возраста в условиях Крайнего Северо-Востока (Совет педагогов — конференция).

29. Организационно-педагогические условия реализации модели

личностного роста участников образовательного процесса в ДОУ (Совет педагогов — семинар).

30. Внедрение прогрессивных педагогических технологий — необходимое условие повышения результативности воспитательно-образовательного процесса в Центре развития ребенка (Совет педагогов — ГООП).

31. Формирование системы воспитательно-образовательной работы дошкольного учреждения в условиях модернизации российского образования (Совет педагогов — ГООП).

32. Организация работы педагогического коллектива по реализации Программы поддержки и развития одаренных дошкольников (Совет педагогов — дискуссия).

33. Здоровьесберегающее пространство. Что оно предполагает? (Совет педагогов — диспут).

34. Воспитатель и воспитанник — грани взаимодействия (Совет педагогов — деловая игра).

35. Профессиональное мастерство педагога ДОУ: его слагаемые и пути совершенствования (Совет педагогов — круглый стол).

36. Психолого-педагогический аспект развития познавательного интереса у дошкольников в условиях детского сада и семьи (Совет педагогов — семинар).

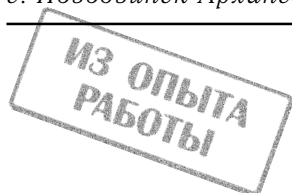
37. Занятия в ДОУ: вчера, сегодня, завтра (Совет педагогов — конференция).

38. О задачах деятельности педагогического коллектива ДОУ № ____ по реализации программы развития в свете модернизации российского образования (Совет педагогов — конференция).



ПЛАН РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ГОСТИНОЙ МОЛОДОГО ВОСПИТАТЕЛЯ

Кузьмина Т.С., старший воспитатель МДОУ № 17 «Малыш»,
г. Новодвинск Архангельской обл.



Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно ни окончил педагогический вуз, как бы он ни был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов, и у меня многие учились.

А.С. Макаренко

Содержание встреч	Срок	Ответственный
1	2	3
Тема «Психологическое развитие дошкольника» Создание условий для охраны нервной системы ребенка от стрессов и перегрузок. Особенности воспитательно-образовательной работы по формированию культурно-гигиенических навыков у дошкольников. Организация двигательного режима в разных возрастных группах	Октябрь	Старший воспитатель, педагог-психолог Воспитатель по физкультуре
Тема «Игра и развитие личности дошкольника» Организация и руководство творческими играми детей. Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей (во 2-й половине дня). Организация и руководство игрой-драматизацией. Особенности проведения дидактических игр	Ноябрь	Старший воспитатель, воспитатель-наставник
Тема «Развитие личности ребенка в трудовой деятельности» Оборудование, необходимое для организации трудовой деятельности дошкольника. Виды труда и их освоение детьми данной возрастной группы	Декабрь	Старший воспитатель, воспитатели-наставники



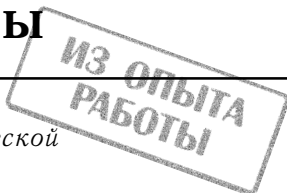
Окончание табл.

1	2	3
Самостоятельная организация и руководство трудом дошкольников. Сотворчество воспитателя и детей в продуктивном виде деятельности		
Тема «Социальное развитие дошкольника» Анализ программы по разделу «Социально-личностное развитие ребенка». Особенности работы по формированию у дошкольников социальных знаний. Проведение занятий по формированию у дошкольников социальных знаний (разработка конспекта занятия или другой формы работы, его проведение). Изготовление плана (макета) «Наша большая дружная семья»	Январь	Старший воспитатель, педагог-психолог
Тема «Я — с семьей, она — со мной, вместе мы с детским садом» Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями (примерная тематика родительских встреч). Деловая беседа и подготовка к ней. Подготовка к публичному выступлению (с самодиагностикой)	Февраль	Старший воспитатель, воспитатель-наставник
Тема «Эстетическая деятельность по развитию творческих способностей дошкольника» Развитие творчества дошкольников на занятиях по изобразительной деятельности. Сотрудничество воспитателя и музыкального руководителя в развитии музыкальности дошкольников. Практическое занятие: «Хорошее настроение» (к 1 апреля), «Мамочка милая, мама моя...» (составление плана развлечения)	Март	Воспитатель по ИЗО, музыкальный руководитель
Тема «Социально-педагогическое направление» Практический семинар «Радуга общения». Эмоциональное благополучие ребенка в ДОУ	Апрель	Старший воспитатель, педагог-психолог
Тема «Планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительный период» Особенности среды развития ребенка в летний период. Практическое занятие «Введение в педагогическую деятельность»	Май	Старший воспитатель, воспитатели-наставники



ЭКСПРЕСС-ОБЗОР ГРУППЫ

Каралашвили Е.А., канд. биол. наук,
руководитель медико-психолого-педагогической
службы ГОУ ЦРР — д/с № 2333, Москва



Вот уже несколько лет в нашем ГОУ в рамках работы медико-психолого-педагогической службы (МППС) проводится экспресс-обзор группы. Это особая форма совместной работы всех специалистов МППС, администрации детского сада и воспитателей групп.

Цель этого мероприятия в быстрой обработке всех полученных данных о группе детей, их анализе и представлении с последующими рекомендациями для администрации и педагогов, работающих в конкретной возрастной группе.

Экспресс-обзоры проводятся в подготовительных группах (март — апрель) и в группе раннего возраста (апрель — май).

Необходимость такой работы именно в этих группах обусловлена переходом детей на новую социальную ступень: в подготовительной группе — в школу, группе раннего возраста — из яслей в детский сад.

Данный переход, как правило, сопровождается адаптивными реакциями детского организма и сопряжен с дополнительными физиологическими затратами со стороны ребенка и часто затруднен. Работа всех специалистов МППС, администрации ГОУ, воспитателей и педагогов направлена на прогнозирование возни-

кающих трудностей у детей и соответствующей адекватной помощи ребенку.

Экспресс-обзор может проходить в течение всего учебного года по запросам психолога, врача, логопеда, воспитателей и т.д. с целью решения ряда вопросов и проблем. Протокол экспресс-обзора, социальный портрет группы, анализ результатов работоспособности детей представлены в приложениях 1—3.

Участники экспресс-обзора:

- администрация ГОУ — заведующий, руководитель МППС, старший методист, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе (общее руководство, анализ и рекомендации);
- психолог (стандартная психодиагностика, диагностика по запросам, результаты коррекционной работы, анкетирование);
- врач-педиатр (результаты обследования, работа с медицинскими картами, медицинское анкетирование);
- логопед (логопедическая диагностика, результаты коррекционной работы);
- социальный педагог (анкетирование, диагностика социального благополучия и умственной работоспособности);



— воспитатели групп (педагогическая характеристика детей).

Каждый из специалистов представляет портрет группы в рамках своего исследования (диагностика, анкетирование, опрос): социальный, психологический и т.д. Участие специалистов различных направлений позволяет учитывать все индивидуальные особенности детей дошкольного возраста, находить взаимосвязи при возникновении тех или иных проблем. Анализ результатов и необходимые реко-

мендации носят в этом случае не односторонний характер с позиции одного специалиста, а обеспечивает комплексный подход в решении проблемы.

Кроме общих характеристик группы особое внимание уделяется индивидуальному подходу к детям, нуждающимся в помощи соответствующего специалиста. Эта форма работы (медико-психолого-педагогический консилиум) уже известна и описана в соответствующей литературе.

Приложение 1

ПРОТОКОЛ ЭКСПРЕСС-ОБЗОРА ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫХ ГРУПП

Дата проведения: _____

Присутствовали: заведующий
Ларионова Г.Б.;

заместитель заведующего Данюкова А.И.;

руководитель МППС Каралашвили Е.А.;

педагоги-психологи Слизкова О.А., Романова А.Ф.;

врач-педиатр Колосова Е.Ю.;

логопед Савчук О.В.;

социальный педагог Малахова Н.Е.;

воспитатели подготовительной группы Климова С.Ю., Выборнова В.Н.

1. Руководитель МППС Каралашвили Е.А.

Проанализировал результаты исследования умственной работоспособности за период _____ уч. г. (апрель) и _____ уч. г. (октябрь).

(Результаты, диаграммы и анализ прилагается.)

2. Врач-педиатр Колосова Е.Ю.

Дала краткую характеристику состояния здоровья детей подготовительных групп. Отметила наиболее часто встречающиеся нарушения у детей — кардиосистема (функциональные нарушения, шумы в сердце) и опорно-двигательная система.

Предложено довести до сведения родителей о необходимости проведения мероприятий по оздоровлению детей перед их поступлением в школу. Рекомендуются уменьшение учебных нагрузок у ослабленных и часто болеющих детей, полноценный летний отдых.

3. Психолог 5 группы Слизкова О.А.

Отметила низкий уровень познавательной активности у нескольких детей, зафиксировала повышенную тревожность, страхи, невротические реакции, плаксивость. Рекомендовала продолжать



коррекционную работу с детьми по индивидуальным программам и консультирование родителей, а также провести мини-семинары для родителей и педагогов по программе просветительской работы «Психолог и Я»:

- «Самооценка как критерий психологического здоровья»;
- «Нарушения психологического здоровья: агрессивность и страхи»;
- «Страхи как результат нарушения личностного развития в детстве».

4. Психолог 3-й группы Романова А.Ф.

Отметила особенности, выявленные в результате диагностики: 48% детей имеют низкие показатели по наглядно-образному мышлению, несколько детей проявляют агрессию. Проводится индивидуальное консультирование родителей и готовится мини-семинар «Причины и способы детской агрессивности» и серия тренингов «Гнев и агрессивность» (2 этапа).

5. Логопед Савчук О.В.

Дала краткий обзор диагностики обследованных детей. (Результаты приложила.)

6. Социальный педагог Малахова Н.Е.

Дала краткую характеристику подготовительных групп по резуль-

татам анкетирования и составила социальный портрет группы. (Результаты приложила.)

В результате обсуждения всех участников экспресс-обзора было предложено:

1. Провести родительское собрание по итогам диагностики готовности к школьному обучению и умственной работоспособности (все специалисты МППС).

В результате исследования выявлено нарушение режима в выходные дни (нарушение сна, отдыха, прогулок на свежем воздухе, отсутствие двигательных моментов), что приводит к снижению работоспособности в первый день недели и быстрому утомлению детей. Поэтому на собрании решено рассказать об общих признаках утомления и физиологическом обосновании режима дня с учетом возраста детей, а предложенный материал представить в информационных листах в подготовительных группах (руководитель МППС);

2. Провести необходимые мероприятия по программе «Психолог и Я» с последующим подробным анализом (педагоги-психологи и администрация). Провести анкетирование родителей «Наказания и их необходимость» (социальный педагог).

Приложение 2

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ ГРУППЫ № _____

Состав семей довольно однородный — у большинства полная семья (83%), три семьи неполные (17%). Более чем у половины семей — один ребенок (61%) и у 39% два ре-

бенка в семье. Образовательный ценз родителей разнороден: 55% имеют высшее образование, остальные — среднеспециальное или среднее. Занятость родителей: у тре-



ти родителей в семье работает один человек (33%), у остальных (67%) — двое работающих родителей. Достаточно сильная привязанность к матери выражена у 60% детей, у остальных — и к другим членам семьи. Подбор игр и игрушек у половины семей (53%) разнообразный (много развивающих игр), у трети (29%) — однообразные игры (машины или мягкие игрушки). С детьми дополнительно занимаются дома 88% родителей. Большинство детей не посещают дополнительных кружков и секций, что объясняется довольно значительной нагрузкой детей в рамках ЦРР. Часто посещают различные мероприятия вместе с детьми (музеи, парки, выставки) лишь третья часть семей. Наказания: в качестве физической меры применяет пятая часть родителей,

20% — повышают голос на детей и высказывают различные угрозы.

Отношение к детскому саду положительное у 56% детей, среднее — у 22% детей и пятая часть детей испытывает трудности в адаптации к детскому саду. Жилищные условия: у трети детей (28%) есть отдельная комната, у остальных — спальное место.

Рекомендации:

- обратить внимание на подбор игр и игрушек дома (родительские собрания);
- рассмотреть вопросы адаптации (работа с психологом и воспитателями);
- рассмотреть вопрос о наказании детей на встрече в родительском клубе «Успешные родители»;
- оформить памятку для родителей.

Приложение 3

**Анализ результатов работоспособности
ДЕТЕЙ ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫХ ГРУПП**

Исследование проводилось в октябре 2005 г., в эксперименте участвовали дети подготовительных групп (55 чел.).

Использовались корректурные фигурные пробы Анфимова, обработка результатов проводилась по рекомендациям Института возрастной физиологии РАО.

Исследование проходило в течение недели трижды: в начале недели (понедельник), середине (среда) и конце (пятница). В динамике учебного дня: до учебных занятий (после завтрака) и после них (перед обедом) в первой половине дня. Длительность задания — 2 мин.

Корректурная проба оценивалась по показателям:

- число просмотренных знаков (количественный показатель);
- число допущенных ошибок (качественный);
- коэффициент продуктивности;
- число работ без ошибок;
- число отказов.

Средний показатель **объема выполненной работы** — 60 просмотренных знаков. В понедельник средние результаты как до, так и после занятий — 62—63 знака. В пик работоспособности (среда) объем работы максимальный (80) и показатель закономерно уменьшается после занятий (до 72). Количествен-



ные показатели в конце недели восстанавливаются до уровня начала недели.

Число ошибок максимально в начале недели (до занятий — 2,7, а после — 3,0), что объясняется периодом вработывания после выходных дней. В середине и в конце недели число ошибок в начале дня уменьшается втрое (1,3 и 1,1). После занятий же число увеличивается вдвое, что объясняется утомлением в результате учебной нагрузки.

Коэффициент продуктивности (КП) как в начале, так и в конце недели колеблется в интервале 5,3—5,6. В среду (середина недели) наблюдается пик работоспособности и КП максимальный 6,7—7,7.

Эффективность работы определяется также **числом работ, выполненных без ошибок**. В течение недели детей, работающих без ошибок, — 44—50%, к концу недели — 68% детей не допускают ошибок при выполнении корректурных проб до занятий. Однако после занятий в результате утомления это число снижается вдвое до минимальной недельной отметки в пятницу и составляет 33%.

Показательно и наличие детей, которые вообще **не справляются с предложенным заданием**. Как правило, в начале дня (до занятий)

в течение всей недели их число незначительно и составляет всего 2—4%, однако после занятий их число стремительно растет и достигает в пятницу рекордной отметки — 18%. Другими словами, примерно пятая часть детей в конце недели не может справиться с предложенным заданием. Это обстоятельство можно объяснить снижением у детей внимания и работоспособности к концу занятий и к концу недели.

Рекомендации: имея в виду, что работоспособность имеет циклический характер и выраженные пики подъема и снижения показателей, рекомендовать воспитателям и педагогам дополнительного образования учитывать данные особенности дошкольников. Не планировать сложный и объемный учебный материал к концу дня и недели, использовать все известные методические приемы для снижения утомления — динамические и игровые паузы, физкультминутки.

Методисту и администрации ГОУ обратить внимание на структуру проведения занятий. Довести до сведения воспитателей и педагогов дополнительного образования механизмы снижения утомления и его коррекции. Также обратить внимание на варианты проведения занятий с игровой частью в конце занятия.

В статье «Деловая игра «Тест на толерантность»», авторы — И.Б. Шляпникова и Т.Н. Тебенева, сотрудники детского сада № 88 г. Каменск-Уральска («Управление ДООУ», № 2, 2006) был указан один автор. Редакция приносит свои извинения И.Б. Шляпниковой. В указателе статей за 2006 г. мы обязательно исправим свою ошибку.

Убедительно просим авторов указывать свое имя, должность, звание, ученую степень в присылаемой статье (после названия статьи).



ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ДОУ: ЧТО НОВОГО?

Вифлеемский А.Б.,
канд. экон. наук,
директор Центра
экономики
образования,
г. Нижний
Новгород



ФИНАНСЫ И ПРАВО

Некоторое время тому назад была опубликована книга «Трудовые отношения» и меня часто спрашивают, можно ли в 2006 г. использовать то, что напечатано два-три года назад. Вопрос совершенно правомерный, учитывая современные скорости корректировки законодательства. Однако в части регламентации трудовых отношений законодательство изменилось незначительно, что позволяет использовать в практической деятельности напечатанные несколько лет назад рекомендации, тем более что новых книг на эту тему практически не появилось. В то же время появились трактовки законодательства высшей судебной инстанцией, о которых надо знать, так как именно они и являются теми рекомендациями по применению законодательства, от исполнения которых нельзя уклониться. В первую очередь это касается постановления пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее — постановление пленума ВС РФ № 2), на которое будем часто ссылаться в этой статье.

Прием на работу

Итак, трудовые отношения в дошкольных образовательных учреждениях регламентируются по-прежнему Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ) и Законом РФ «Об образовании», а дошкольное образовательное учреждение все так же выступает работодателем для всех его работников. Закон РФ «Об образовании», хотя и претерпел за это время огромные изменения, однако в части регламентации трудовых отношений изменениям практически не подвергся.

В то же время в п. 10 постановления пленума ВС РФ № 2 было дано важное разъяснение по возможности от-





каза в заключении трудового договора.

Во-первых, подчеркнуто, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановку, увольнение персонала) и **заключает трудовой договор с конкретным лицом, что является правом, а не обязанностью работодателя**, а также того, что **Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнить вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения**. Важно, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях, велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

Во-вторых, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что работодатель **отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ будет считаться обоснованным**. Под деловыми качествами работника необходимо, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом его профессионально-квалификационных качеств (например, наличия определенной профессии, квали-

фикации, специальности), личностных качеств (например, состояния здоровья, наличия соответствующего образования, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли или конкретной сфере деятельности).

Кроме того, пленум обратил внимание судов на то, что работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и другие требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания того или иного федерального закона, либо требования, необходимые в дополнение к типичным или типовым профессионально-квалификационным требованиям (например, наличие педагогического образования, умение и способность работать на компьютере).

В третьих, весьма неоднозначные последствия повлечет для повседневной практики трудовых отношений и то, что п. 11 постановления пленум Верховного суда РФ констатировал: **«Отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным»**, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированные Конституцией РФ (ч. 1 ст. 27), Законом РФ от 25 июня 1993 г.



№ 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации». Кроме того, такой отказ противоречит ч. 2 ст. 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию. Таким образом, трудовой договор должен заключаться вне зависимости от места регистрации работника, что может затруднить затем привлечение его к материальной ответственности при наличии соответствующих оснований.

Трудовой договор

Существенные изменения произошли в трактовке возможности заключения срочных трудовых договоров с работниками. Если до издания постановления пленума ВС РФ № 2 речь шла о дословном толковании нормы ст. 59 ТК РФ, устанавливавшей перечень оснований, когда может заключаться по инициативе работодателя либо работника срочный трудовой договор, то пленумом ВС РФ была дана существенно отличающаяся трактовка, принципиально ограничивающая возможности заключения срочных трудовых договоров. Так, до издания постановления пленума ВС РФ № 2 можно было смело заключать срочные трудовые договоры, например, с совместителями и пенсионерами по возрасту. Теперь же необходимо учиты-

вать указание высшей судебной инстанции на то, что **срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения**, если иное не предусмотрено ТК РФ и другими федеральными законами. При этом подчеркивается, что ст. 59 ТК РФ предусматривает право, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных данной нормой. Работодатель может реализовать это право при условии соблюдения общих правил заключения срочного трудового договора, установленных ст. 58 ТК РФ.

Указывается также на то, что согласно ст. 56 ГПК РФ **обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, возлагается на работодателя**. При недоказанности работодателем таких обстоятельств следует исходить из того, что трудовой договор с работником заключен на неопределенный срок.

Особое внимание руководителям ДОУ следует обратить на то, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом



обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Указанные выводы суда прямо касаются и руководителей ДОУ, с которыми зачастую заключаются именно срочные трудовые договоры на 1—5 лет, что неправомерно с учетом приведенной трактовки трудового законодательства высшей судебной инстанцией.

Не обошел суд стороной и проблему заключения договоров гражданско-правового характера вместо оформления трудовых отношений. Пунктом 8 постановления пленума ВС РФ № 2 определено: если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 3 ст. 11 ТК РФ должны применяться положения ТК РФ.

Работник имеет право обращаться в суд с требованием заключить трудовой договор вместо договора гражданско-правового характера. Однако еще более опасны обращения в суд с просьбой о переквалификации договора гражданско-правового характера в трудовой со стороны налоговых органов, трудовой инспекции и иных контрольных органов. Последствием станут и штрафные санкции, и доначисление ЕСН в части, причитающейся к уплате в ФСС РФ.

Изменение трудового договора

Верховным судом РФ даны разъяснения, касающиеся порядка перевода работника (ст. 72 ТК РФ). Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта, а под структурным подразделением — как филиалы и представительства, являющиеся в соответствии с ГК РФ обособленными подразделениями, так и отделы, участки и другие подразделения согласно принятой в организации структуре. При этом если в трудовом договоре место работы было определено с указанием конкретного структурного подразделения, то изменение структурного подразделения возможно только с письменного согласия работника, поскольку в данном случае это влечет изменение существенного условия трудового договора.

Верховный суд РФ указал на исключительность действий работодателя по переводу работника. Временный перевод работника на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника должен быть дополнительно обоснован администрацией дошкольного образовательного учреждения. На практике временный перевод в таких случаях может быть вызван только чрезвычай-



ными обстоятельствами или тем, что непринятие указанных мер может привести к катастрофе, производственной аварии, стихийному бедствию, несчастному случаю и тому подобным последствиям, что существенно осложняет положение администрации ДОУ.

Обратим также внимание на то, что изменение существенных условий трудового договора согласно ст. 73 ТК РФ возможно лишь вследствие изменений в организации труда или в организации производства, например изменений в технике и технологии производства, совершенствовании рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, которые к тому же не должны ухудшать положения работника по сравнению с условиями коллективного договора или соглашения. При отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора его увольнение возможно. Однако надо иметь в виду, что в случае его обращения в суд придется представить доказательства, подтверждающие, что изменение существенных условий трудового договора было следствием изменений в организации труда или производства. При отсутствии доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ или изменение существенных условий трудового договора не будут признаны судом законными.

Рабочее время работников ДОУ

Рабочее время педагогических работников ДОУ регламентируется в настоящее время прежде всего Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 (ред. от 01.02.2005) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», которым сохранены ранее определенные Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (утвержденной Приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 г. № 94) нормы рабочего времени на ставку заработной платы.

В 2004 г. появился документ, регламентирующий режим рабочего времени в ДОУ — Приказ Минобразования РФ от 01.03.2004 № 945 «О режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений». Однако уже осенью того же года он утратил силу в связи с изданием Приказа Минобрнауки РФ от 13.09.2004 № 65. В то же время положения данного приказа были продублированы в Примерном положении о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений — приложении к Отраслевому соглашению по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации на 2004—2006 годы. (Заклучено 26.12.2003,



зарегистрировано Минтруда РФ 02.02.2004 № 573-ВЯ).

Названное Отраслевое соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования и науки. Соглашение обязательно к применению при заключении отраслевых соглашений на региональном и территориальном уровнях, коллективных договоров, соглашений в учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Таким образом, ряд норм, содержащихся в Примерном положении, должен быть использован при обновлении Правил внутреннего трудового распорядка ДОО (естественно, после включения аналогичных положений в коллективные трудовые договоры, заключаемые на муниципальном уровне и самими учреждениями). На какие моменты следует обратить особое внимание?

1. Для педагогических работников, выполняющих обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками

или в специально отведенном помещении.

2. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

3. В дошкольных образовательных учреждениях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо путем замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и иными локальными актами.



Совмещение и совместительство

За прошедшее время появились подзаконные акты, регламентирующие работу педагогов по совмещению и совмещение должностей, профессий. При этом, хотя и утратили силу многие ранее действовавшие нормативные акты, их нормы в основном были сохранены. Важные особенности работы педагогических работников по совместительству были определены Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41.

В то время как работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по общим нормам ТК РФ не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю, для педагогических работников указанным постановлением сделаны исключения из этого правила. Продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору не может превышать:

- для педагогических работников — половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (например, для воспитателей ДОУ — 18 часов);
- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю — 16 ча-

сов работы в неделю (для воспитателей ДОУ, работающих непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, работа по совместительству при норме на ставку 25 часов может составлять 16 часов, что намного превышает традиционные 0,5 ставки).

Согласно указанному постановлению **не считаются совместительством** и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год (ранее было 240 часов);
- педагогическая работа в одном и том же ДОУ и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;
- работа без занятия штатной должности в том же учреждении;
- работа в том же ДОУ или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников.

Отпуска работников ДОУ

В регламентации отпусков педагогических работников произошли в целом небольшие изменения, которые, однако, могут быть значимы для отдельных категорий работников ДОУ, например их заведующих. Если ранее говорилось о том, что у педагогических работников, имеющих удлиненные



ежегодные отпуска, такой дополнительный отпуск, например за ненормированный рабочий день, «поглощается», т.е. продолжительность отпуска не увеличивается, то, согласно нормам Отраслевого соглашения (на которое уже ссылались выше), дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском. Это также определено и Постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета». Поэтому **руководителям дошкольных образовательных учреждений с ненормированным рабочим днем должен предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней. Этот отпуск должен предоставляться в дополнение к основному удлиненному ежегодному отпуску. Максимальная продолжительность такого дополнительного отпуска должна определяться учредителем (в Положении об оплате труда, материальном стимулировании или ином нормативном акте). Как правило, продолжительность дополнительного отпуска устанавливается в пределах 14 календарных дней.

ДОУ с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

Что же касается предоставления отпусков без сохранения заработной платы, то в Отраслевом соглашении определено, что работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

Увольнение работников ДОУ

Постановлением пленума ВС РФ № 2 были даны также подробные разъяснения по вопросам, связанным с увольнением работников по ряду оснований.

Во-первых, рассмотрены вопросы, связанные с увольнением по собственному желанию. Подчеркнуто, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда **подача заявления об увольнении была добровольным его волеизъявлением**. Если работник утверждает, что заведующий ДОУ вынудил его подать заявление об



увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

При увольнении по собственному желанию трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем. Если заявление работника обусловлено невозможностью продолжать работу (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию или наличие других уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать работу, например направление мужа или жены на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и в этом случае увольнение не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому

в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным.

Во-вторых, указано, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, **обязанность доказать наличие законного основания для увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.** При этом необходимо обратить особое внимание на следующее.

1. Не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации образовательного учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по п. 1, пп. «а» п. 3, п. 5—8, 10 и 11 ст. 81 ТК РФ.

2. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключе-



нием случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, пп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Однако увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного профсоюзного органа данной организации, если он не представит свое мнение в течение 7 рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также если профсоюзный орган представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по поводу увольнения данного работника.

4. В случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, администрация ДОУ должна представить доказательства:

— что при увольнении работника по сокращению численности или штата работников были соблюдены сроки уведомления, установленные ч. 1 ст. 82 ТК РФ, выборного профсоюзного органа данной организации о пред-

стоящем сокращении численности или штата работников, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

— что при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника, входил представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа;

— что при увольнении работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, пп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ проект приказа, а также копии документов, служащие основанием для принятия указанного решения, направлялись в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации; работодатель провел дополнительные консультации с профсоюзным органом в тех случаях, когда профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

На защиту работодателей направлено указание Верховного суда РФ о соблюдении **общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом**, в



том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы или того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем выборного профсоюзного коллегиального органа организации, когда решение об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации или с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении иска о восстановлении на работе, поскольку работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий работника.

В-третьих, при увольнении работников по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе судам указано на необходимость проверки ряда нюансов. Работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением препятствовало надлежащему исполнению им трудовых обязанностей. Если работник надлежащим образом выполняет трудовые обязанности, однако обнаружится, что он нуждается в соответствии с медицинским заключением в предоставлении

другой работы вследствие того, что выполняемая работа ему противопоказана или опасна для коллектива или обслуживаемых им граждан, в силу ч. 2 ст. 72 ТК РФ при отказе работника от перевода на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, или при отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор с работником прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77.

Несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации подтверждается результатами аттестации, проведенной в порядке, предусмотренном федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации. Учитывая это, администрация ДОУ не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности. Выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. Поэтому увольнение работника по данному основанию является весьма непростой процедурой.

В-четвертых, именно на ДОУ лежит обязанность представлять доказательства по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных за неоднократное неис-



полнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник имеет дисциплинарное взыскание. Образовательному учреждению придется доказать в суде, что совершенное работником нарушение, ставшее поводом для увольнения, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора, что администрацией ДОУ были соблюдены предусмотренные ч. 3 и 4 ст. 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.). Таким образом, в приказе об увольнении должен быть указан конкретный нормативный правовой акт (и конкретные его положения), который был нарушен.

За появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время на месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии такого опьянения. Состояние алкогольного, наркотического или иного токсического

опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть оценены судом. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием. Увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации или объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

В-пятых, важные разъяснения последовали об **увольнении в связи с совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы**. По этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, причем независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту. Завхоза ДОУ уволить по данному основанию нельзя, так как должность не предусматривает педагогической деятельности.

Основанием для увольнения является сам факт совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Поэтому педагог, допустивший серьезное нарушение сложившихся в обществе норм нравственности, в дальнейшем ни при каких обстоятельствах не должен быть допущен



к деятельности по обучению и воспитанию подрастающего поколения. При этом не имеет принципиального значения степень уважительности причин, побудивших педагога к аморальному поведению.

Если аморальный проступок был совершен не по месту работы и не в связи с исполнением трудовых обязанностей, то увольнение должно быть произведено по общим правилам, в то время как возможность увольнения за совершение аморального проступка по месту работы и в связи с исполнением педагогическим работником трудовых обязанностей ставится в зависимость от соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленных ТК РФ.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных по этим основаниям, суды принимают во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка или виновных действий работника, к которому утрачено доверие, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства.

Факт совершения аморального проступка должен быть доказан администрацией ДОУ. В качестве доказательств могут быть использованы показания свидетелей, надлежащим образом оформленные акты и т.п. Недопустимо увольнение за совершение аморального проступка на основании общей оценки поведения лица, выполняющего воспитательные функции, а также на основании неконкретных

или недостаточно проверенных фактов, слухов и т.д.

Аморальный проступок — это весьма широкое понятие. Грубость в отношении воспитанников или их родителей может быть признана аморальным проступком. Такое поведение может быть расценено и как грубое нарушение устава ДОУ. Аморальный проступок может выражаться в совершении негативных действий в отношении других лиц, что считается нарушением моральных норм. Кроме того, аморальным проступком может признаваться и определенная манера поведения, не соответствующая сложившимся в обществе представлениям о нравственности (например, появление в общественных местах в виде, оскорбляющем человеческое достоинство). На практике появление педагога пьяным (или голым) в публичном месте (на улице в деревне) уже считалось аморальным проступком и увольнение в этом случае признавалось судом законным.

Особым основанием для увольнения педагогического работника является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося или воспитанника, что предусмотрено п. 2 ст. 336 ТК РФ. В то же время факт применения педагогом методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника, является аморальным проступком, так как нарушает определенные



моральные устои. Однако за такое поведение законодательством предусмотрены особые основания для увольнения работника.

Факт применения физического насилия может быть установлен не только по внешним признакам (наличию на теле обучающегося кровоподтеков, синяков, ссадин и др.), но и по состоянию психики лица, подвергшегося физическому насилию. Психическое насилие может проявляться в форме оскорблений, угроз (в том числе угроз применения физического насилия), высказываний, унижающих человеческое достоинство, и т.д.

Подтвердить факт физического или психического насилия можно при помощи медицинского заключения, свидетельских показаний и др., что представляет собой сложную процедуру, тем более что в большинстве случаев в качестве свидетелей могут выступать только дети, которые находились во время совершения акта физического и (или) психического насилия в группе. Судебная практика по данному вопросу, касающаяся дошкольных учреждений, не известна, а в отношении учащихся младших классов примеры признания законным увольнения учителя, ударившего ученика, известны.

Особенности расторжения трудового договора с руководителем ДОУ

В условиях перераспределения компетенции в сфере управления образованием между органами власти необходимо иметь в виду,

что увольнение в связи со сменой собственника имущества организации допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. При этом следует учитывать позицию высшей судебной инстанции, заключающуюся в том, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Под сменой собственника имущества организации нужно понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества. Увольнение незаконно при изменении подведомственности (подчиненности) дошкольного образовательного учреждения, если при этом не сменился собственник имущества организации.

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами, трудовой договор с руководителем может быть расторгнут в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица или собственником имущества, или лицом (органом), уполномоченным собственником, решения о досрочном прекращении трудового договора, а также по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором (ст. 273 ТК РФ). Соответствие Конституции РФ данной норме было рассмотрено в Постановлении Конституционного суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П «По



делу о проверке конституционности положений п. 2 ст. 278 и ст. 279 ТК РФ и абзаца второго п. 4 ст. 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан».

Конституционный суд признал положения п. 2 ст. 278 ТК РФ, в соответствии с которыми трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут в связи с принятием или уполномоченным органом юридического лица, или собственником имущества организации, или лицом (органом), уполномоченным собственником, решения о досрочном прекращении трудового договора, не противоречащими Конституции РФ, поскольку названные положения по конституционно-правовому смыслу в системе действующего нормативного правового регулирования предполагают, что расторжение трудового договора в данном случае не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты справедливой компенсации, размер которой определяется трудовым договором, т.е. по соглашению сторон, а в случае спора — решением суда.

При этом ст. 279 ТК РФ, согласно которой в случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению или уполномоченного органа юридического лица, или собственника имущества организации, или лица (орга-

на), уполномоченного собственником, при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителю выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором, Конституционный суд РФ признал не соответствующей Конституции РФ ст. 19 (ч. 1 и 2), ст. 37 (ч. 1 и 3) и ст. 55 (ч. 3) в той мере, в какой она, не устанавливая гарантированный минимальный размер компенсации, полагающейся руководителю организации в указанном случае, допускает досрочное расторжение трудового договора без выплаты справедливой компенсации.

Таким образом, заведующий муниципального ДОУ может быть уволен в любой момент при принятии соответствующего решения главой администрации муниципального образования. В случае предоставления полномочий по приему и увольнению руководителей образовательных учреждений руководителю муниципального органа управления образованием такой приказ может быть подписан им. Заведующий ДОУ должен лишь получить компенсацию в размере не менее трех средних месячных заработков.

Отметим, что увольнение в таком случае не вызвано противоправным поведением руководителя, а обусловлено возможностью возникновения таких обстоятельств, которые для реализации и защиты прав и законных интересов собственника вызывают необходимость прекращения трудового договора с руководителем организации, но не под-



падают под конкретные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные действующим законодательством. Так, досрочное расторжение трудового договора с руководителем может потребоваться в связи со сменой стратегии развития системы образования или в целях повышения эффективности управления образовательным учреждением и т.п.

В то же время законодательное закрепление права досрочно прекратить трудовой договор с руководителем организации без указания мотивов увольнения не означает, что собственник обладает неограниченной свободой при принятии такого решения, вправе действовать произвольно, вопреки целям предоставления указанного правомочия, не принимая во внимание законные интересы организации, а руководитель организации лишается гарантий судебной защиты от возможного произвола и дискриминации.

Конституционный суд РФ подчеркивает, что общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, как и запрещение дискриминации при осуществлении прав и свобод, включая запрет любых форм ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, в полной мере распространяется на

сферу трудовых отношений, определяя пределы дискреционных полномочий собственника. Руководитель организации, если он считает, что решение собственника о досрочном прекращении трудового договора с ним фактически обусловлено обстоятельствами, свидетельствующими о дискриминации, злоупотреблении правом, вправе оспорить увольнение в судебном порядке. При установлении судом соответствующих фактов на основе исследования всех обстоятельств конкретного дела его нарушенные права подлежат восстановлению.

Еще одно основание для увольнения заведующего ДООУ, его заместителей и главного бухгалтера установлено п. 9 ст. 81 — принятие необоснованного решения, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу муниципального ДООУ. В случае разбирательства по данному делу в суде ответчик (администрация муниципального образования, ее юрист или представитель органа управления образованием при наличии соответствующих полномочий) должен представить доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий именно в результате принятия этого решения, а также обоснование возможности их избежать в случае принятия другого решения.

Книгу А.Б. Вифлеемского «Трудовые отношения в ДООУ» можно заказать наложенным платежом: 129629, Москва, а/я 40, или приобрести в издательстве по адресу: Москва, ул. Сельскохозяйственная, д. 18, корп. 3. Тел.: (495) 656-75-05, 656-72-05



ПОЛОЖЕНИЕ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Подобед С.О.,
методист
управления
образования
администрации,
г. Красноярск

Для полноценного функционирования ДОУ необходимо не только выбрать основную программу деятельности учреждения, но и организовать весь комплекс дополнительных образовательных услуг. На основании предлагаемой модели Центра дополнительного образования ДОУ можно составить оригинальную программу деятельности. Представленное положение построено по материалам документов учреждений района и города. Оно важно не только потому, что представляет собой обобщение практического опыта деятельности ДОУ, но и потому, что может служить отправной точкой для организации деятельности Центра дополнительного образования как в полном объеме, так и частично, в зависимости от конкретной цели.

1. Общие положения

1.1. Центр дополнительного образования ДОУ (далее Центр) создается с целью организации и координации образовательной и

экспериментальной деятельности в области дополнительного образовательного процесса в ДОУ.

1.2. В своей деятельности Центр руководствуется Конституцией РФ, Указами Президента РФ, Законом РФ «Об образовании», нормативными документами Минобразования РФ, администрации г. Красноярска, главного управления образования администрации Красноярского края и главного управления образования г. Красноярска, Декларацией прав ребенка, документами ДОУ, решениями Консультативного совета и настоящим Положением.

1.3. Общее руководство деятельностью Центра осуществляет руководитель (на правах заместителя заведующего ДОУ), назначаемый заведующим из числа наиболее квалифицированных педагогических работников, имеющих высшее педагогическое образование и стаж педагогической работы не менее 5 лет. На период отпуска или временной нетрудоспособности руководителя Центра его обя-



занности могут быть возложены на одного из заместителей директора или руководителей объединений. Временное исполнение обязанностей осуществляется на основании приказа заведующего ДОУ.

1.4. В своей деятельности Центр подотчетен педагогическому совету ДОУ.

2. Общие положения о деятельности руководителя Центра

2.1. Руководитель Центра относится к категории руководящих работников ДОУ и обладает правами заместителя заведующего ДОУ.

2.2. Руководитель Центра подчиняется непосредственно заведующему ДОУ.

2.3. Руководителю Центра подчиняются специалисты Центра.

Здесь и далее в качестве специалистов выступают преподаватели подразделений Центра и ДОУ.

2.4. Основные задачи руководителя Центра: текущее руководство образовательной и опытно-экспериментальной работой педагогического коллектива; разработка действующих программ и программ развития, экспериментальных материалов в соответствии с целями ДОУ.

3. Должностные обязанности руководителя Центра

3.1. Анализирует состояние и результативность образовательной и опытно-экспериментальной деятельности педагогического коллектива.

3.2. Разрабатывает комплексно-целевую программу деятельности Центра.

3.3. Планирует и организует:

- работу Центра;
- образовательную и опытно-экспериментальную деятельность педагогического коллектива (совместно с научным руководителем ДОУ);
- работу теоретических семинаров и семинаров-практикумов по вопросам, касающимся образовательной и опытно-экспериментальной деятельности;
- разработку рабочих и исследовательских материалов в соответствии с направлениями образовательной и опытно-экспериментальной деятельности ДОУ;
- деятельность научных объединений педагогов.

3.4. Осуществляет текущую координацию: совместной деятельности подразделений Центра, ДОУ и научно-исследовательских учреждений образования.

3.5. Контролирует качество образовательной и опытно-экспериментальной работы Центра в соответствии с программами, планами и критериями эффективности.

3.6. Принимает участие:

- в разработке документов Центра;
- в подготовке и проведении научно-практических конференций, семинаров;
- в разработке программ подготовки и в проведении педсоветов;
- в подготовке отчетов и справочных материалов о деятельности Центра.



3.7. Информировать:

- администрацию ДОУ о трудностях, возникающих при осуществлении программы Центра;
- педагогический коллектив ДОУ об итогах образовательной и опытно-экспериментальной работы Центра.

4. Права руководителя Центра

4.1. Принимает участие:

- в разработке управленческих решений, касающихся развития ДОУ;
- в подготовке нормативных документов для структурных подразделений, участвующих в образовательной и опытно-экспериментальной деятельности ДОУ;
- в аттестации педагогических работников;
- в работе Консультативного совета и ПМПк ДОУ;
- в ведении переговоров с партнерами ДОУ по вопросам образовательной и опытно-экспериментальной работы.

4.2. Вносит предложения:

- о создании и ликвидации временных научно-исследовательских коллективов и творческих групп;
- о начале, прекращении или приостановке тех или иных образовательных и научно-исследовательских проектов;
- о моральном и материальном стимулировании работников ДОУ;
- о совершенствовании деятельности Центра.

4.3. Запрашивает:

- рабочую документацию структурных подразделений и от-

дельных лиц, находящихся в непосредственном подчинении;

- документацию всех подразделений ДОУ, касающуюся образовательной и опытно-экспериментальной работы.

4.4. Может присутствовать:

- на любых занятиях, проводимых с воспитанниками ДОУ;
- на заседаниях объединений;
- на заседаниях творческих групп и временных научно-исследовательских коллективов.

5. Обязанности и права Центра

5.1. На Центр возлагается:

- текущее руководство постоянными и временными структурными подразделениями ДОУ, осуществляющими образовательную и опытно-экспериментальную работу;
- разработка проектов нормативных документов, регламентирующих работу Центра;
- оперативное информирование коллектива ДОУ о ходе и результатах образовательной и опытно-экспериментальной работы Центра, Центра и ДОУ в целом.

5.2. Центр организует:

- образовательную и опытно-экспериментальную работу ДОУ;
- деятельность научных объединений педагогов.

5.3. Центр осуществляет разработку:

- диагностических методик по выявлению уровней обученности, обучаемости, развития, развиваемости воспитанников;



- программ подготовки и проведения педагогических советов;
- исследовательских материалов в соответствии с направлениями экспериментальной работы ДОУ;
- комплексно-целевой программы Центра в соответствии с планом работы и программой развития ДОУ;
- программы развития, образовательной программы и других стратегических документов ДОУ в части своей компетенции.

5.4. Центр анализирует тенденции развития ДОУ, его проблемы и на основе выявленных тенденций осуществляет прогнозирование развития образовательного процесса.

5.5. Центр контролирует качество и анализирует результативность образовательной и опытно-экспериментальной деятельности.

5.6. Центр поддерживает связи ДОУ с научно-исследовательскими учреждениями.

5.7. Центр имеет следующие права:

принимать участие:

- в разработке стратегии развития ДОУ и управленческих решений, касающихся научного обеспечения образовательного процесса;
- в приемке и экспертизе работ, связанных с содержанием деятельности Центра, включая работы, выполненные по заказу ДОУ различными исполнителями, в том числе и из сторонних организаций;

вносить предложения:

- по изменению, совершенствованию структуры, состава и деятельности Центра;
- по обеспечению опытно-экспериментальной работы Центра необходимыми финансовыми и материально-техническими ресурсами;
- о создании и ликвидации творческих групп и временных научно-исследовательских коллективов;
- о моральном и материальном стимулировании учителей, ведущих образовательную, опытно-экспериментальную и научно-исследовательскую работу в ДОУ;
- курировать:*
- семинары-практикумы для учителей;
- деятельность научных объединений педагогов.

6. Деятельность Консультативного совета

6.1. Общие положения.

1. Консультативный совет (далее Совет) создан как аналог педагогического совета ДОУ с аналогичными правами в рамках деятельности Центра.

2. Работа Совета направлена на структурирование и организацию образовательной и опытно-экспериментальной деятельности Центра.

3. Для решения актуальных проблем и вопросов члены Совета собираются по мере необходимости их разрешения.

4. Членами Совета являются все сотрудники Центра.

5. Для наличия кворума при решении актуальных проблем и вопросов достаточно присутствия



одного представителя от каждого блока.

6. Решения Совета утверждает руководитель Центра.

7. Образовательная деятельность Центра

7.1. **Цель:** формирование творческой личности, обладающей крепким физическим, психическим и нравственным здоровьем, как наиболее высокой общечеловеческой ценностью.

7.2. Задачи:

- создание условий для оптимального удовлетворения и развития познавательных потребностей ребенка;
- совершенствование среды для максимального интеллектуального и духовного развития;
- формирование предметно-развивающей среды и прочих необходимых предпосылок для сохранения и развития здоровья;
- управление познавательной деятельностью воспитанников и ее инициирование;
- создание условий для максимальной самоактуализации и самореализации детей в различных видах деятельности;
- определение возможных линий жизни соответственно социальному заказу общества.

7.3. Приоритеты:

- организация образовательного пространства, обеспечивающего гармоничное развитие личности воспитанников;
- активизация творчества педагогов с помощью стимулирования педагогического поиска;

— совершенствование системы управления ДОО;

— коррекция и формирование физически и психически здоровой личности.

7.4. Ожидаемые результаты:

- личность ребенка, адаптированная к взаимодействию с внешней средой, к обучению в школе;
- ребенок, вобравший в себя совокупность всех формируемых качеств и умений.

7.5. Условия реализации образовательных и экспериментальных программ

В ходе осуществления программ обязательно соблюдение технологической схемы.

Диагностическое исследование личности предполагает:

- четкое целеполагание;
- организационно-деятельностный этап;
- этап контроля, переходящего в самоконтроль;
- оценку, переходящую в самооценку;
- подведение итогов и анализ полученных результатов.

Соблюдение последовательности и наличия всех этапов необходимо для полного овладения навыками, умениями и знаниями, которые транслируются педагогами.

Одним из важных принципов построения и проведения занятий, общения с детьми является правильно построенный диалог, который предполагает:

- выявление различных точек зрения, их столкновение и анализ;
- развитие разных вариантов, сюжетных линий диалога, про-



ведение его преимущественно в игровой форме;

- естественное превращение диалога в полилог, дискуссию;
- построение диалоговых связей ребенок — педагог в ежедневном взаимодействии педагога и ребенка.

7.6. Основные подходы в реализации деятельности Центра

1. Комплексный подход в организации художественно-эстетического, гуманитарного, физического воспитания, при котором в ходе занятий реализуются следующие задачи:

- **образовательные**, когда вводятся новые понятия, закрепляются ранее полученные представления, расширяется кругозор, обнаруживаются связи с различными областями знаний и деятельности;
- **воспитательные**, с помощью которых в разных видах деятельности активизируются соперничество, коллективизм, взаимовыручка;
- **развивающие**, способствующие всемерному развитию навыков коммуникации, когнитивности и креативности.

2. Личностный подход, поддерживающий и развивающий индивидуальные качества как воспитанника, так и педагога.

3. Деятельностный подход, пробуждающий потенциалы творчества и созидания.

4. Культурологический подход, который не только вводит детей в мир культуры, но и способствует рождению личностного смысла обучения и творчества.

5. Аксеологический подход, ориентирующий педагогов на ребенка, как на самую важную образовательную цель и ценность.

6. Синергетический подход, стимулирующий как педагогов, так и детей на самостоятельное разрешение всех проблем в жизни и деятельности в социумах на различном уровне.

7.7. Основные приемы в работе *Проектирование образовательной среды:*

- диагностика готовности воспитанников к общению: определение наличия базовых знаний, опыта коммуникации, установок на изложение собственных и восприятие чужих мыслей;
 - проектирование различных способов взаимодействия участников общения, их возможных ролей, создание для этого определенных условий;
 - определение опорных точек, мотивов, проблем, благодаря которым можно более эффективно формировать смысл изучаемого.
- Создание зон мотивации, новых положительных мотивов:*
- эмоциональное включение детей в общение для максимальной активизации психических процессов;
 - создание проблемных ситуаций и ситуаций поиска смысла для выработки индивидуального отношения к изучаемой действительности;
 - создание поля рефлексии, которое «втягивает» ребенка в процесс поиска и решения противоречий в ходе изучения определенного материала.



Построение и развитие диалога:

- развитие различных вариантов и сюжетных линий диалога, построение их в виде игры;
- активизация различных точек зрения, их столкновение, анализ;
- нарастание темпа общения и постепенное превращение диалога в полилог, в своего рода образовательную дискуссию.

7.8. Основные образовательные блоки

Гуманитарный

Основная цель деятельности в рамках этого блока — гуманизация образования, создание и внедрение системы мер, ориентированных на ценности отечественной и мировой культуры современного демократического общества.

Цель деятельности в рамках блока определила постановку следующих задач:

- освоение и совершенствование новых методов преподавания гуманитарных предметов, в том числе в рамках технологии «Музейная педагогика»;
- обеспечение коммуникативной компетенции в межкультурном общении и взаимодействии в процессе освоения иностранного языка;
- повышение грамотности и культуры владения русским и иностранными языками в процессе их освоения;
- разработка и освоение новых методов преподавания предметов гуманитарного блока в ДОУ, в том числе в рамках опытно-экспериментальной работы;

— удовлетворение потребностей в научной, популярной и справочной литературе по гуманитарным предметам как детей, так и педагогов и родителей.

Решение указанных задач предполагает в качестве основной модели образования развитие творческого начала в системе образовательной деятельности в ДОУ. В соответствии с этим меняются и технологии обучения. Основное место занимают технологии развивающего обучения, коллективные способы, личностно- и индивидуально-ориентированный подход.

Художественно-эстетический

Стержнем культуры дошкольника является эмоциональная отзывчивость на высокохудожественные произведения искусства. Поэтому *основная цель* деятельности в рамках этого блока — развитие у детей эмоциональной отзывчивости и осознанного восприятия (эмоционально-оценочного отношения к произведениям искусства), что ведет к проявлению в дальнейшем желания знакомиться с шедеврами искусства, рождает творческую активность.

В соответствии с этим перед детскими учреждениями в области эстетического воспитания, образования и развития стоят следующие *задачи*:

- развитие эстетического восприятия;
- формирование эстетической культуры и вкуса, интереса и любви к высокохудожественным произведениям, желания пытаться их воспроизвести;



- приобретение системы опорных знаний, умений и способов художественно-эстетической деятельности, обеспечивающих последующее самостоятельное знакомство с изобразительным и музыкальным искусством, способствующих самообразованию и самовоспитанию в этой области;
- развитие художественно-эстетических способностей эмоционально различать функции звуков, красок, форм и чувствовать эмоциональную выразительность произведений;
- формирование способности произвольно пользоваться полученными представлениями, отражающими особые проявления в художественно-эстетической области, активно переживать музыку, чувствовать эмоциональную выразительность произведений изобразительного искусства;
- развитие интереса к образцам национального искусства с целью ознакомления с духовной культурой других народов;
- приобщение к народному, классическому и современному искусству, формирование интереса и любви к пению и изобразительному искусству, развитие творческих способностей детей;
- формирование умения использовать полученные знания и навыки в быту, на досуге и в творческой деятельности;
- создание социокультурной пространственно-предметной развивающей среды, способствующей эмоциональному благополучию

детей (экспозиции картин, гравюр, произведений народного творчества, портретов композиторов и выдающихся исполнителей, художников, скульптуров и пр.);

- организация выставок работ детей и родителей, концертов, выступлений, композиций цветов и пр.

Коррекционный

Вся деятельность в рамках этого блока направлена на создание условий для полной реабилитации ребенка и предполагает коррекционную работу по исправлению нарушений развития, речи. В образовательном учреждении имеется ряд программ, согласно которым психолог, логопед исправляют указанные нарушения. Деятельность в рамках коррекционного блока осуществляется согласно рассмотренным на педсовете и утвержденным заведующим ДОУ учебно-тематическим и перспективным планам. Они учитывают адресное и сбалансированное воздействие специалистов в рамках их индивидуальных программ.

Подходы определяются в зависимости от спектра нарушений и индивидуальных особенностей развития ребенка. Отслеживание результатов производится в течение года и состоит из трех основных этапов: диагностического, промежуточного и определения конечных результатов.

Ведущим звеном в организации коррекционной работы является психолого-медико-педагогический консилиум. Его деятельность регламентируется соответствующим



положением и планом работы, утвержденными заведующим ДООУ. Подразделением этого блока является логопункт, работа которого направлена на своевременную коррекцию нарушений речи. Немаловажное значение имеет взаимодействие с родителями, что способствует более полному, адресному воздействию.

Таким образом, работа в рамках коррекционного блока максимально сориентирована на сопровождение и помощь ребенку и направлена на его успешную социализацию в настоящем и будущем, что и является *основной целью*.

Задачи коррекционного блока следующие:

- профилактика и преодоление нарушений в развитии дошкольника;
- ранняя диагностика отклонений в развитии;
- комплексный подход к обследованию и коррекции нарушений развития;
- оказание помощи детям с нарушениями в развитии, с проблемами социальной адаптации, испытывающим трудности в усвоении образовательных программ;
- создание в ДООУ совместно с органами управления образования и педагогическим коллективом условий для реализации психолого-педагогического сопровождения воспитанников с проблемами в развитии и для преемственности процесса непрерывного образования;
- систематическая просветительская деятельность по популяри-

зации и распространению передовых, базовых знаний для более полного взаимодействия педагогов, родителей и детей.

Основными задачами логопеда являются:

- своевременное выявление (с 3 лет) и полноценная коррекция нарушений речи;
- сопровождение ребенка после проведенной коррекции;
- осуществление преемственности со школой.

Основными задачами психолога являются:

- ранняя диагностика нарушений в развитии;
- помощь в развитии всех функций психики (внимания, памяти, мышления, работоспособности и пр.);
- совершенствование когнитивности, креативности, навыков коммуникации и общения;
- сопровождение и осуществление преемственности со школой.

Физкультурно-оздоровительный

Деятельность этого блока строится на основе интересов детей и родителей и включает всевозможные направления спортивной и физкультурно-оздоровительной работы. Она способствует укреплению здоровья детей, повышению их работоспособности, повышению нравственных качеств, готовности в дальнейшем защищать Родину. Для гармоничного воспитания таких качеств, как выносливость, гибкость, сила, быстрота, ловкость, скорость, используются раз-



личные способы формирования и отслеживания этих качеств. Поэтому *основная цель* деятельности этого блока — воспитание у детей устойчивого интереса и потребности к систематическим занятиям физической культурой, спортом, к здоровому образу жизни.

Задачи этого блока следующие:

- укрепление и сохранение здоровья с помощью систематических занятий в спортивных кружках, секциях, участия в оздоровительных мероприятиях;
- организация здорового досуга детей и родителей;
- проведение спортивных соревнований, дней здоровья и спорта, праздников физической культуры;
- оперативный и динамический контроль основных двигательных и коммуникативных качеств.

Медицинский

Основная цель работы в рамках этого блока — своевременное выявление и помощь в исправлении нарушений соматического здоровья и физического развития детей-дошкольников ДОУ.

Задачи медицинского блока следующие:

- оказание помощи педагогическому коллективу ДОУ и родителям в проведении оздоровительных мероприятий и акций, связанных с укреплением здоровья воспитанников;
- систематическая диагностика и наблюдение за состоянием здоровья детей ДОУ;
- оказание своевременной медицинской помощи силами специ-

алистов как внутри ДОУ, так и за его пределами;

— консультативная и просветительская деятельность по санитарно-эпидемиологическому и здоровьесберегающему направлениям.

Для реализации поставленных в рамках этого блока целей и задач организована медицинская помощь по нескольким направлениям. Квалифицированные специалисты помогают родителям, детям и педагогам реализовать комплексный подход к реабилитации и исправлению нарушений развития у детей.

7.9. Результативность и способы ее отслеживания

Для получения обратной связи и повышения положительной мотивации в рамках осуществляемых в Центре программ по каждому из блоков проводятся регулярное отслеживание, динамическое наблюдение и контроль за результативностью деятельности каждой группы воспитанников и каждого ребенка.

1. Организуются соревнования, конкурсы, смотры, выставки работ, состязания, праздники, театрализованные представления, проводится тестирование и т.д.

2. По каждому направлению деятельности педагоги регулярно проводят творческие отчеты.

3. По окончании года проводится полный анализ деятельности.

4. Регулярный контроль за деятельностью по каждому из направлений в рамках блока осуществляет руководитель Центра.



ПИСЬМО МИНОБРАЗОВАНИЯ РФ

от 24 марта 1997 г. № 12

Объявляю для сведения Постановление Правительства Российской Федерации.

Постановление Правительства Российской Федерации от 7 марта 1995 г. № 233 «Типовое положение об общеобразовательном учреждении дополнительного образования детей» объявлено Приказом Министерства образования Российской Федерации от 27 марта 1995 г. № 140.

Согласно письму Минобразования России от 17 февраля 1997 г. № 150/14-12 «О наименованиях государственных и муниципальных образовательных учреждений» просим привести наименования подведомственных образовательных учреждений дополнительного образования детей в соответствии с Перечнем видов образовательных учреждений дополнительного образования детей (прилагается).

Заместитель министра

Е.Е. Чепурных

*Приложение
к письму Минобразования РФ
от 24 марта 1997 г. № 12*

ПЕРЕЧЕНЬ видов образовательных учреждений дополнительного образования детей

1. Центр (дополнительного образования детей, развития творчества детей и юношества, творческого развития и гуманитарного образования, детско-юношеский, детского творчества, детский (подростковый), внешкольной работы, детский экологический (оздоровительно-экологический, эколого-биологический), детского и юношеского туризма и экскурсий (юных туристов), детского (юношеского) технического творчества (научно-технического, юных техников), детский морской, детский (юношеский), эстетического воспитания детей (культуры, искусств



или по видам искусств), детский оздоровительно-образовательный (профильный)).

2. Дворец (детского (юношеского) творчества, творчества детей и молодежи, учащейся молодежи, пионеров и школьников, юных натуралистов, спорта для детей и юношества, художественного творчества (воспитания) детей, детский культуры (искусств)).

3. Дом (детского творчества, детства и юношества, учащейся молодежи, пионеров и школьников, юных натуралистов, детского (юношеского) технического творчества (юных техников), детского и юношеского туризма и экскурсий (юных туристов), художественного творчества (воспитания) детей, детский культуры (искусств)).

4. Клуб (юных моряков, речников, авиаторов, космонавтов, парашютистов, десантников, пограничников, радистов, пожарных, автомобилистов, детский (подростковый), детский экологический (эколого-биологический), юных натуралистов, детского (юношеского) технического творчества (юных техников), детского и юношеского туризма и экскурсий (юных туристов), детско-юношеский физической подготовки).

5. Детская студия (по различным видам искусств).

6. Станция (юных натуралистов, детского (юношеского) технического творчества (научно-технического, юных техников), детская экологическая (эколого-биологическая), детского и юношеского туризма и экскурсий (юных туристов)).

7. Детский парк.

8. Школа (по различным областям науки и техники, по различным видам искусств, детско-юношеская спортивная (спортивно-техническая, в том числе олимпийского резерва)).

9. Музей (детского творчества, литературы и искусства).

10. Детский оздоровительно-образовательный лагерь.

Примечания. 1. Детская картинная галерея может быть переименована в соответствии с п. 5 в Детскую студию (по различным видам искусств).

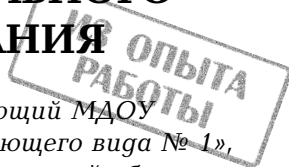
2. Комната школьника в соответствии с п. 4 — в Детский (подростковый) клуб.

3. База детского и юношеского туризма и экскурсий (юных туристов) в соответствии с п. 1 — в Центр детского и юношеского туризма и экскурсий (юных туристов).

4. Детский стадион в соответствии с п. 4 — в Детско-юношеский клуб физической подготовки.



ПЕРСПЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ДЕТСКОГО САДА И УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Попова Т.С., заведующий МДОУ
*«Детский сад общеразвивающего вида № 1»,
с. Верхняя Хава Воронежской обл.*

Главная цель разработанной модели — организация воспитательного процесса в дошкольном образовательном учреждении, которая направлена:

- на организацию деятельности детского сада, которая от-вечала бы современным потребностям общества;
- приобщение детей к здоровому образу жизни, укрепление физического и психического здоровья дошкольников;
- воспитание патриотизма, активное приобретение детьми знаний о духовном и культурном богатстве русского народа;
- всестороннее воспитание и развитие личности через эффективную организацию жизнедеятельности детей в дошкольном учреждении.

Для этого были поставлены следующие задачи.

1. Отрегулировать связь с учреждениями дополнительного образования, определить дополнительные возможности взаимодействия детского сада и учреждений микросоциума.
2. Произвести корректировку программы «Детство» с учетом программ, предлагаемых учреждениями и педагогами дополнительного образования.
3. Создать физиопроцедурный кабинет, центр психологической разгрузки.

МЕХАНИЗМЫ ДОСТИЖЕНИЯ ПОСТАВЛЕННЫХ ЦЕЛЕЙ

В МДОУ используется высокий потенциал педагогического коллектива и педагогов дополнительного образования. Из-за отсутствия возможности ввести в штат высококвалифициро-





ванных специалистов по физическому воспитанию, экологии и предметам художественно-эстетического цикла администрация детского сада развивает связи с учреждениями дополнительного образования, с которыми были заключены договоры о предоставлении ими услуг детскому саду. Все учреждения дополнительного образования находятся в непосредственной близости от детского сада, поэтому еще с 2001 г. с детьми начали заниматься педагоги дополнительного образования, что значительно повысило уровень подготовки и проведения занятий, для которых используется база не только детского сада, но и учреждений дополнительного образования.

Тесная связь с учреждениями дополнительного образования позволила:

- направить воспитательный процесс на решение сложных проблем;
- улучшить учебно-воспитательную работу с одаренными детьми, а также с детьми, испытывающими трудности в обучении и воспитании;
- воспитывать стремление к здоровому образу жизни не только у детей, но и у родителей;
- организовать занятия в секции футбола для мальчиков и в секции волейбола для девочек на базе ДЮСШ два раза в неделю;
- всю работу по формированию и укреплению физического, психического и духовного здоровья детей проводить в тесном сотрудничестве воспитателей, педагогов дополнительного обра-

зования, врача-педиатра и старшей медицинской сестры.

Творческий и дифференцированный подход педагогов к работе с детьми направлен на развитие личностных возможностей каждого ребенка.

Для осуществления намеченного было сделано также следующее:

- разработаны критерии организации педагогического процесса с учетом гигиенических требований к нагрузкам и в зависимости от состояния здоровья детей;
- модернизирована программа «Детство» с учетом программ педагогов дополнительного образования;
- усовершенствованы формы сотрудничества с органами местного самоуправления, учреждениями здравоохранения, культуры, социальной защиты населения, предприятиями, с предпринимателями, родителями, общественностью села на принципах уважения прав, удовлетворения потребностей;
- созданы условия для становления попечительских советов и других органов самоуправления.

СОДЕРЖАНИЕ И ФОРМЫ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Работа с детьми

1. Организация утренней гимнастики.
2. Занятия в группе с воспитателями.
3. Занятия с педагогами дополнительного образования (педагоги ДОУ, преподаватели Детской школы искусств, педагоги Дома твор-



чества детей и подростков, тренеры-преподаватели ДЮСШ).

4. Организация игровой деятельности детей в течение дня.

5. Организация ежедневных прогулок с детьми.

6. Организация походов по улицам родного села, по окрестностям.

7. Знакомство с трудом взрослых. Посещение рабочих мест сотрудников детского сада, посещение общественных мест (магазина, кафе, почты, аптеки). Экскурсии в школу, на огород, луг, в поле, в лесопосадку.

8. Общественно полезный труд в детском саду (дежурства, уборка территорий, уход за живым уголком и т.д.; ручной труд вне занятий с природным материалом, в подготовительной группе — вышивка, со старшего дошкольного возраста изготовление кукол своими руками).

9. Проведение праздников, развлечений, дней рождения.

10. Посещение библиотеки (еженедельное с подготовительной группой), краеведческого музея, церкви, Государственного графского биосферного заповедника (2 раза в год), графского террариума (поездка на автобусе).

Работа с педагогами

1. Педагогические советы, совещания, семинары, конференции, пятиминутки.

2. Конкурсы повышения квалификации, аттестация.

3. Посещение выставок, концертов, совместное проведение праздников.

4. Конкурсы тематические и профессионального мастерства.

5. Проведение мастер-класса по

темам и проблемам.

6. Совместное обсуждение проблем, статей, мероприятий.

7. Работа с родителями и общественностью.

8. Работа по личным творческим планам.

9. Совместное оформление дошкольного учреждения.

10. Создание «Комнаты сказок», комнаты «Русская изба» и др.

11. Благоустройство территории и ремонт игровых площадок (с привлечением общественности и родителей).

12. Подготовка и показ кукольных спектаклей в каникулярное время силами педагогов.

13. Работа по созданию предметно-развивающей среды в группах.

14. Посещение школьных мероприятий, уроков.

Работа с родителями

1. Проведение общих родительских собраний по параллелям (2 раза в год).

2. Проведение групповых родительских собраний (4 раза в год).

3. Проведение дней открытых дверей.

4. Совместное проведение праздников, семинаров.

5. Тематические встречи со специалистами детского сада и района.

6. Ремонт игровых площадок, благоустройство территории.

7. Организация конкурсов по изготовлению игрушек и атрибутов к игровой деятельности для детей.

8. Совместное творчество взрослых и детей, проведение выставок.

9. Участие родителей в организации экскурсий, поездок и т.д.



10. Участие родителей в ремонте групповых помещений.

Работа с микросоциумом

1. Ежегодное обследование детей широким кругом специалистов Центральной районной больницы.

2. Благотворительная акция в Международный день защиты детей.

3. Выделение организациями автотранспортных средств для поездок в Государственный графский биосферный заповедник, для вывоза мусора, ремонта игровых площадок и т.д.

4. Обсуждение с органами местного самоуправления проблем детского сада и дальнейшее их устранение.

5. Взаимодействие с учреждениями культуры (участие детей в концертах, проводимых отделом культуры; участие местного Дома культуры в проведении праздников в детском саду), посещение местного краеведческого музея.

6. Оказание материальной помощи детям из социально не защищенных семей органами социальной защиты населения.

Традиционные мероприятия

Мероприятие	Цель	Содержание
1	2	3
Педагогические советы Рождественские педагогические встречи	1. Развивать стратегию взаимодействия всех педагогических структур в рамках образовательного учреждения. 2. Развивать партнерство и сотрудничество между детским садом, учреждениями дополнительного образования, родителями. 3. Развивать инициативу и творчество педагогов	Отчет по личным творческим планам. Совместное обсуждение насущных проблем. Обмен опытом работы. Встречи с интересными людьми, представителями различных образовательных учреждений. Заслушивание лучших проектов по разным направлениям работы. Самообразование воспитателей. Проведение мастер-класса. Традиционное чаепитие с домашней выпечкой
Организация каникул по гибкому режиму	1. Сделать пребывание детей в детском саду более интересным и содержательным. 2. Объединять усилия педагогов в организации деятельности детей при проведении совместных мероприятий	Совместное проведение праздников и других мероприятий: подготовка силами педагогов кукольных спектаклей для детей; просмотр мультфильмов; организация тематических дней; организация походов и экскурсий; приглашение к детям гостей



Окончание табл.

1	2	3
Праздники: «Масленица»; «Проводы русской зимы»; «Троица — традиции и обычаи»	1. Возрождать культурные традиции русского народа. 2. Приобщать детей к истокам русской народной культуры	Разработка сценариев к праздникам с участием детей и взрослых и подготовка атрибутов. Участие родителей в подготовке спектаклей к праздникам и угощения для детей
День знаний; «Папа, мама, я — спортивная семья»	1. Создавать свои традиции. 2. Активнее привлекать родителей, воспитывать у них интерес к жизни своих детей. 3. Привлекать внимание общественности к жизни дошкольного учреждения	Поздравление детей и педагогов детского сада с началом учебного года. Проведение праздничной линейки. Проведение тематического развлечения или концертной программы. Проведение спортивных конкурсов для родителей и детей
Благотворительная акция к Международному дню защиты детей 1 июня	1. Привлечь внимание общественности к проблемам дошкольного учреждения. 2. Воспитывать в людях доброе отношение к детям и вызвать стремление помочь детскому саду	Подготовка пригласительных билетов для руководителей учреждений, предпринимателей, родителей. Творческий отчет детского сада: праздничная концертная программа, подготовленная силами детей и сотрудников на летней танцевальной площадке села. Работа комиссии по приему благотворительных средств. Обсуждение на педагогическом совещании как лучше использовать благотворительные сборы

АНАЛИЗ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Преимущество предлагаемой модели организации деятельности детского сада заключается в том, что в учебно-воспитательном процессе участвуют не только воспитатели, но и большая группа педагогов, в том числе из учреждений дополнительного образования.

1. Весь детский сад, а не только групповая комната, становится домом для детей. Они ежедневно «совершают экскурсии» по детскому саду: занимаются в музыкальном, физкультурном зале, в комнате «Русская изба», в «Комнате сказок» или в экологической комнате. Они бывают в теплице Дома творчества, в большом спортивном зале ДЮСШ, в Детской школе ис-



кусств. Часто физкультурные занятия проводятся на свежем воздухе.

2. Посещая учреждения дополнительного образования, библиотеку, дети становятся в них «своими». Поэтому, покинув стены детского сада, они самостоятельно могут записаться в секции, кружки, не дожидаясь пока их туда отведут родители, так как уже знают многих преподавателей, тренеров и их отношение к себе. У них уже есть свои увлечения. Дети будут знать, чем можно заняться в свободное время, смогут сделать правильный выбор между, скажем, беспризорностью и наркоманией или спортивным залом и библиотекой.

3. Каждый педагог тщательно готовится к занятиям, так как является специалистом в своей области. Он знает, что его будут слушать и оценивать не только дети, но и воспитатель, который придет вместе с детьми. Он может рассчитывать на помощь воспитателя, на его участие в занятии. Каждый педагог стремится дать детям как можно больше и преподнести материал в увлекательной игровой и ненавязчивой форме.

4. При таком подходе к учебно-воспитательному процессу у детей с раннего детства хорошо развиваются память, воображение, мышление, индивидуальные способности, коммуникативность, свобода выбора, формируется мировоззрение, есть место для творчества.

5. Учреждения дополнительного образования заинтересованы в тесной связи с детским садом, так как они готовят для себя учеников. Между детским садом и учреждени-

ями дополнительного образования возникает преемственность.

6. У воспитателя появляется больше возможностей более интересно и содержательно организовать свободную деятельность детей, заняться ручным трудом, индивидуальной работой с детьми, играми и т.д. Высвобождается время для творческой деятельности.

7. Дети много общаются, знают многих сотрудников и педагогов, становятся активными участниками жизни детского сада и микросоциума, т.е. у них с детства формируются активная жизненная позиция, интерес к жизни своего села, своей малой Родины.

8. Родители очень довольны, что их детям уделяется столько внимания со стороны разных образовательных структур. Они присутствуют на открытых занятиях, посещают праздники, выставки, часто становясь не просто зрителями, но и участниками. Все это способствует налаживанию хороших доверительных отношений между коллективом детского сада и родителями.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Администрация ставит перед педагогическим коллективом следующие задачи:

- создание условий для полноценного психического и физического развития ребенка, охрана и укрепление здоровья и эмоционального благополучия;
- формирование личности ребенка, развитие его индивидуальности;



- детальное исследование интеллектуального, эмоционального и социального развития ребенка для организации работы с ним. Воспитание эмоциональной отзывчивости, способности сопереживать;
- разработка модели взаимодействия сотрудников дошкольного учреждения с детьми, при которой главная роль отводится ребенку;
- создание среды для развития интеллекта, творческого воображения и диалектического познания окружающего мира;
- удовлетворение познавательных потребностей детей, углубленное развитие их познавательных способностей;
- создание в детском учреждении атмосферы добра, терпимости, душевного комфорта и воспитание детей на образцах русской национальной культуры;
- пробуждение творческой активности детей, стимулирование их воображения, желания включаться в творческую деятельность;
- внедрение в работу педагогов новых технологий обучения и воспитания.

Вся работа сотрудников детского сада строится на основе годового плана. На протяжении последних 5 лет годовой план тщательно обдумывается всем педагогическим коллективом в летний период. В августе каждый педагог подает свои предложения, в которых предлагает осветить вопросы, наиболее успешно решаемые им в работе с детьми и родителями по ка-

кой-либо проблеме, а также указывает, какие мероприятия он хотел бы провести. Администрация, опираясь на эти предложения и учитывая задачи, которые необходимо решать коллективу, составляет годовой план.

Воспитательно-образовательная работа педагогов в детском саду начинается с составления перспективного плана. Воспитатели стремятся организовать работу таким образом, чтобы ребенок мог максимально раскрыть свой потенциал. Каждый педагог работает по своему направлению. В ясельных группах они отдают предпочтение игре и воспитанию культурно-гигиенических навыков.

В детских группах занимаются развитием речи посредством театрализованной деятельности, трудовым воспитанием («Клуб самоделкиных»), экологическим воспитанием («Клуб почемучек»), тестопластикой, познавательным и художественно-эстетическим развитием, культурой поведения. Занятия, как правило, проводятся в интегрированной форме.

Все же занятия не являются ведущим средством в работе с дошкольниками. Дети с ясельного возраста находятся в свободном пространстве детского сада, в котором они осваивают естественные пути восприятия мира. Воспитатели стремятся наполнить жизнь детей в группе интересными делами. Именно поэтому в детском саду оборудованы две ширмы для кукольного театра, ширма и атрибуты к 9 сказкам для теневого те-



атра. В каждой группе имеются театр картинок для работы на фланелеграфе, настольный кукольный театр, в некоторых группах оборудованы театры ложек, масок.

Эта работа не только развивает коммуникативные навыки у детей, воображение, творчество, инициативу, но и способствует развитию речи. В нашем дошкольном учреждении развитию речи уделяется особое внимание. Над этой проблемой работают не только все воспитатели, но и педагоги дополнительного образования. В группах наработано много дидактического материала, способствующего расширению словарного запаса детей, обучению грамоте. Налажена связь с Детской школой искусств. Преподаватели школы занимаются с детьми хором пением, танцами и изобразительным искусством (услуги платные). Педагог-эколог Дома творчества помогает детям освоить основы экологической культуры. Для этого в детском саду созданы экологические уголки.

Коллектив сотрудников стремится, чтобы детский сад стал для малышей настоящим домом, в котором царила бы теплая, почти семейная атмосфера, а группа — дети и взрослые — стала бы второй семьей, где малыши проводят большую часть времени. Именно по этой причине были созданы «Комната сказок», комната «Русская изба», в которых проводит занятия педагог по духовно-нравственному воспитанию.

В детском саду проводится систематическая целенаправленная

работа по охране и укреплению здоровья детей. Кроме таких мероприятий, как проветривание, закаливание, оздоровительная гимнастика, прогулки, экскурсии, походы по окрестностям, в последнее время проводится работа по валеологическому просвещению, которой занимается старшая медицинская сестра. Она разработала серию конспектов «Беседы с детьми дошкольного возраста по валеологическому просвещению». Вот тематика ее бесед: «Развитие представлений о здоровом образе жизни», «О важности двигательной культуры», «О здоровье и средствах его укрепления», «О способах оказания элементарной помощи и самопомощи». По каждой из тем разработано по 4 конспекта. Старшая медсестра два раза в месяц посещает каждую детсадовскую группу и беседует с детьми по одной из тем.

По результатам ежегодного обследования детей врачами была выявлена группа малышей с костно-мышечной патологией. С этими дошкольниками тренер-преподаватель занимается индивидуальной оздоровительной гимнастикой, предварительно проконсультировавшись с хирургом и медсестрой по лечебной физкультуре при ТМО.

Педагоги дополнительного образования (эколог и логопед) систематически работают с детьми по укреплению и коррекции зрения по методике Аветисова и Базарного. Воспитатели также уделяют этому внимание. В каждой групповой комнате оборудована стена для работы



по методике Базарного. В результате проведенной работы заболеваемость детей в 2005 г. снизилась.

Для общего укрепления здоровья детей в детском саду созданы определенные условия. Так, в первую очередь были оборудованы физкультурный зал и физкультурная площадка на улице. В штате нет педагогов по физическому воспитанию, поэтому с детьми дошкольного возраста работает тренер-преподаватель ДЮСШ. Он работает на базе детского сада, но один раз в неделю дети подготовительных групп занимаются в ДЮСШ. В подготовительных группах организована работа секций «Футбол», «Волейбол», в которых занимаются все дети. Между подготовительными группами устраиваются соревнования, а победители награждаются сладкими призами.

В летний оздоровительный период вся работа строится исключительно на самоанализе и самоконтроле как отдельного педагога, так и всего коллектива в целом. Педагогам предлагается разработать план летних оздоровительных мероприятий и отражать свою работу на стенде. По мере проведения мероприятий педагоги делают пометки: кто провел какую беседу, экскурсию, развлечение, праздник, подготовил театрализованное представление и т.д. Стенд находится на видном месте и весь коллектив является свидетелем работы каждого педагога. На первом педагогическом совете проводится краткий анализ работы педагогов за летний оздоровительный период.

В работе с родителями наиболее эффективны не общие родительские собрания, а собрания родителей по возрасту, по параллелям. Как правило, объединяются две параллельные группы, что позволяет не только довести до родителей общие вопросы, но и провести более детальное обсуждение проблем. Кроме того, четыре раза в год проводятся групповые родительские собрания, на которых не просто обсуждаются проблемные ситуации, а происходит более детальное знакомство с жизнью детей в детском саду. За последние годы распространение получил родительский всеобуч через районную газету «Верхнехавские рубежи».

Детский сад сотрудничает с Верхнехавской средней школой № 1. Сотрудничество строится по плану совместной работы детского сада и школы по вопросам преемственности. Этот план составляется и обсуждается учителями начальных классов школы и воспитателями детского сада. Работа осуществляется уже несколько лет. Сложились свои традиции — взаимные посещения, шефская работа, различные совместные мероприятия.

Каждый год в детском саду в подготовительных группах проводятся родительские собрания на тему «Подготовка детей к школе». Они проводятся, как правило, вместе с учителями начальных классов. Подготовка детей к школе корректируется не только воспитателями, но и учителями начальных классов.

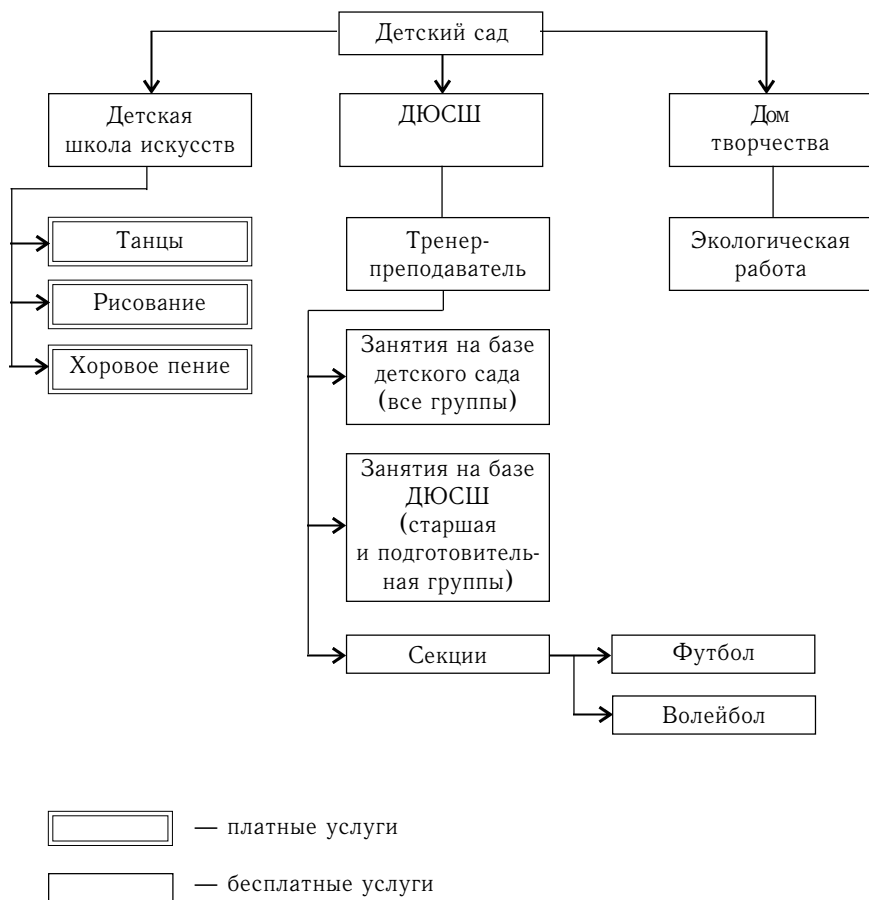


В течение года детский сад посещают его бывшие выпускники, учащиеся 1—3-х классов, которые оказывают помощь по ремонту игрушек, книг. Таким образом формируется преемственность в работе детского сада и школы.

Нужно помнить, что детство — важнейший период человеческой

жизни, не подготовка к будущей, а настоящая, яркая, самобытная, неповторимая жизнь. От того, как прошло детство, кто вел ребенка за руку в детские годы, что вошло в его разум и сердце из окружающего мира, зависит, каким человеком станет сегодняшний малыш. И это не должно быть безразлично взрослым.

Связь МДОУ с учреждениями дополнительного образования





ДЕТИ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА В УЧРЕЖДЕНИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

из опыта
работы

**Калабухова Н.А., педагог дополнительного
образования ГОУ ДТДиМ, Москва**

В последнее время постепенно возрастает объем и меняются направления работы учреждений дополнительного образования с детьми дошкольного возраста. Это связано не только с ухудшением здоровья дошкольников (что не позволяет им посещать обычные детские сады), нехваткой мест в дошкольных учреждениях, но и необходимостью подготовки всех детей к школьному обучению, реализации возрастающих запросов родителей.

Организация в учреждениях дополнительного образования «дошкольного звена» — неотъемлемый компонент выполнения социального заказа населения, а также результат поэтапного решения федеральных и региональных задач в области образования.

За последнее время система дополнительного образования значительно изменилась и приобрела ряд качественных характеристик, придающих этому виду образования уникальность и особую социальную значимость. Эти характеристики распространяются на детей всех возрастных категорий, в том числе и на дошкольников. Среди них: личностная ориентация процессов обуче-

ния и воспитания; профильность, практическая направленность, а впоследствии и профессиональная ориентация; мобильность и многофункциональность; разноуровневость; разнообразие содержания, форм, методов; индивидуализация методик; развитие воспитательной функции обучения через активизацию деятельности обучающихся; оздоровление детей и их социальное воспитание в изменившихся условиях жизни общества.

Сегодня система дополнительного образования работает в режиме инноваций. Расширяются ее направления, основной становится образовательная деятельность. Активно развиваются вспомогательные направления: методическая, организационно-массовая работа, социально-психологическая служба. Обновление содержания образования связано с разработкой комплексных целевых программ, в том числе для детей дошкольного возраста.

В городской целевой программе модернизации московского образования «Столичное образование — 4» развитию системы дополнительного образования уделяется значительно больше внимания, чем в



предыдущих программах. Среди ожидаемых конечных результатов работы по программе: расширение перечня дополнительных услуг, предоставляемых детям, не посещающим дошкольные учреждения; развитие системы различных видов учреждений дополнительного образования; повышение роли дополнительного образования в деятельности образовательных учреждений всех типов и видов.

Сегодня практически каждое учреждение дополнительного образования реализует дополнительные образовательные программы, направленные на работу с детьми дошкольного возраста, которые можно объединить в две большие группы.

К первой группе можно отнести программы профильной подготовки для развития и обучения детей в одном направлении. Эти направления (профили) могут быть разнообразны: обучение иностранному языку, освоение основ компьютерной грамотности, обучение игре на музыкальных инструментах, занятия художественной гимнастикой, плавание, изобразительное искусство и многое другое. Ко второй группе относятся комплексные программы для работы с ребенком сразу в нескольких направлениях. Это подготовка ребенка к обучению в школе (грамота, чтение, формирование элементарных математических представлений, иностранный язык, логика и т.п.), общее развитие и социализация ребенка (изобразительное искусство, ритмика, развивающие игры, музыка, физкультура, развитие речи и т.д.).

Отдел раннего творческого развития — студия «Гармония» Дворца творчества детей и молодежи Москвы (далее ДТДиМ) относится к детским объединениям, которые реализуют комплексные образовательные программы для детей дошкольного возраста.

Дошкольники являются важным звеном всей системы работы учреждения, поскольку они в последующем должны перейти на программы основного цикла. Отдел раннего творческого развития осуществляет подготовку детей к продолжению обучения именно в этом учреждении дополнительного образования.

Деятельность ДТДиМ предполагает создание единого образовательного пространства, в котором коллективы постоянно взаимодействуют друг с другом. Этому способствуют многочисленные комплексные программы («Каникулы», «Здоровье», «Истоки», «Светлячок» и др.), традиционные мероприятия которых постоянно собирают вместе представителей различных детских объединений.

Цель (миссия) студии «Гармония» — всестороннее гармоничное развитие ребенка, создание условий для первоначальной ориентации в дополнительном образовании. Концепция работы включает организацию условий для социализации детей, выявление и гармоничное развитие их природных способностей.

В отделе раннего творческого развития ДТДиМ ежегодно занимают от 140 до 180 детей. В студии функционирует 13—14 учебных групп, в которых занимаются дети с 4—4,5 до 6—7 лет. При



этом существуют только две вечерние группы для детей 5—6 лет, посещающих дошкольные учреждения. Число детей в группе составляет 12—15 человек в первый год обучения и 10—12 человек — во 2—3-й годы.

Организация образовательного процесса в студии «Гармония» предполагает соблюдение требований к его организации в ДОУ. Продолжительность одного занятия составляет не более 30 минут, продолжительность перерыва между занятиями — 5 минут, число занятий в день — 3—4 в зависимости от возраста детей. Каждый ребенок посещает студию 3—4 раза в неделю. При этом в неделю проводится минимум 8 занятий, а максимально — 14 в зависимости от возраста детей.

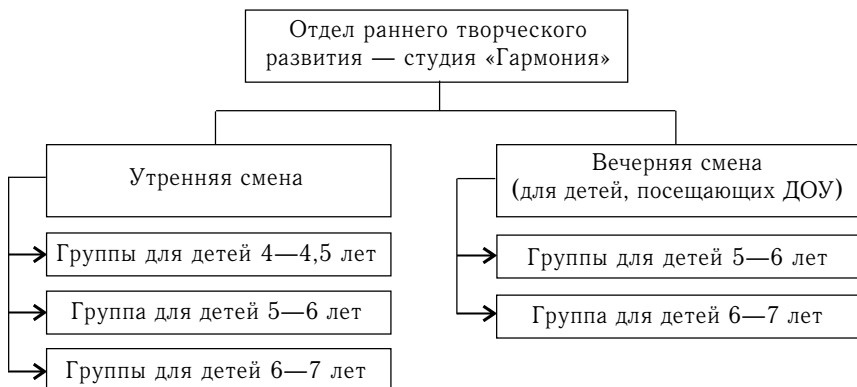
Основными направлениями работы студии являются: предметы базового цикла — изобразительное искусство, музыкальное развитие, развивающие игры; предметы дополнительного цикла — общая физическая подготовка, ритмика,

развитие речи, окружающий мир (для детей 4—5 и 6—7 лет), математика (с 5 лет).

Примерно половина занятий направлена на интенсивное движение, поэтому можно говорить о том, что нагрузка достаточно высокая, но щадящая и естественная для детей дошкольного возраста.

Перечень предметов в вечерних группах значительно меньше, чем в утренней смене. Это всего 3 предмета из 8: изобразительное искусство, музыкальное развитие и развивающие игры. Нагрузка тоже ниже, чем в группах соответствующего возраста утренней смены, — 2 посещения по 4 занятия.

Прогнозируемые результаты освоения детьми знаний и умений ориентированы на усредненные требования современной школы. «Идеальный выпускник» студии хорошо адаптирован к социуму, способен общаться и действовать в коллективе, готов к фронтальному обучению, имеет большой объем умений и навыков в различных областях.



Структура организации работы с детьми дошкольного возраста в ДТДиМ



Основной формой организации обучения в студии являются фронтальные занятия со всей группой детей, в основе которых лежит личностно-ориентированная модель взаимодействия педагога и ребенка. Игра включается в занятия как один из видов деятельности детей.

Важным направлением деятельности являются культурно-досуговая работа с детьми и родителями, педагогическое просвещение родителей. В студии существует понятие «дежурный родитель». Он активный участник педагогического процесса: осуществляет необходимую помощь педагогу на занятии, имеет возможность наблюдать за детьми и помогать им в случае необходимости. Благодаря организации дежурств достигается полная и своевременная информированность родителей о ходе педагогического процесса, об успехах и особенностях поведения ребенка, устанавливается более тесный контакт между педагогами и родителями.

Еще одно направление работы студии — организация праздников для детей и родителей. Это традиционные новогодние утренники, праздники, посвященные Международному женскому дню, окончанию учебного года и выпуску детей в школу, а также различные спортивные праздники. Педагоги привлекают родителей к активному участию в их подготовке и проведении. Устраиваются праздники, в которых присутствие родителей обязательно, например «Зимние забавы», утренник умельцев — «Мастерская Снегурочки» и т.п. Совместная дея-

тельность помогает сплотить семью, наладить взаимопонимание между детьми, родителями и педагогами.

Другие формы работы с родителями — ежедневные индивидуальные и групповые беседы, консультации, которые проводятся педагогами по мере возникновения необходимости, а также по просьбе родителей. Дважды в год (в декабре и апреле) организуются открытые занятия для родителей, позволяющие выявить и оценить успехи детей в освоении программы. Регулярно проводятся лекции для родителей, посвященные тем или иным аспектам развития ребенка, например «Кризис 7 лет», «Развитие связной речи» и т.п.

Регулярно в октябре и в апреле проводится диагностика, которая позволяет оценить качество образования в студии в целом, а также динамику развития каждого конкретного ребенка. По результатам диагностики заполняется карта по каждому предмету на группу воспитанников. Основной акцент делается на отслеживание динамики психического развития. Каждым педагогом оцениваются эмоционально-волевая сфера, развитие произвольности внимания, особенности поведения ребенка. Данные об успешности усвоения детьми программы по различным видам деятельности отражают лишь наиболее общие моменты, но по ним хорошо видна склонность детей к определенным областям знаний и, следовательно, к занятиям в дальнейшем в конкретных профильных коллективах ДТДиМ. По характеристикам психического развития ребенка легко составляется суммар-



ный портрет, отражающий проблемные зоны ребенка, ситуации и сферы деятельности, в которых они проявляются наиболее ярко.

Помимо плановой диагностики в студии практикуется система совместных обсуждений педагогами особенностей конкретных детей. В ходе такого «психолого-педагогического консилиума» вырабатываются наиболее эффективные способы взаимодействия с детьми.

В студии «Гармония» ДТДиМ работает 8 педагогов дополнительного образования, один из которых совмещает свои функции с функциями педагога-организатора, и концертмейстер. Сотрудники имеют педагогическое образование, в том числе и дошкольного профиля.

Педагогический коллектив студии занимает активную позицию. Педагоги стремятся включить детей и родителей в максимальное число программ и мероприятий. Коллектив неоднократно становился лауреатом окружного и городского смотров-конкурсов по противопожарной тематике, лауреатом межрайонного фестиваля детского творчества «Золотой ключик», является постоянным участником фестивалей «Хрустальная капелка», «Спорт. Красота. Здоровье» и «Шарм» (мода и фантазия). Многочисленны и личные достижения отдельных воспитанников на различных фестивалях. Активная позиция педагогического коллектива объясняется не только большим числом молодых и инициативных педагогов, но и поддержкой администрации учреждения, которая внимательно следит за

успехами коллектива и помогает ему во многих начинаниях.

Отдел раннего творческого развития тесно связан с другими подразделениями ДТДиМ: отделами физкультуры и спорта, эстетического развития, музыкального развития, декоративно-прикладного творчества, социально-педагогического творчества, музеем «Истоки» и т.д. Это позволяет координировать работу, эффективно использовать имеющуюся материальную базу. Студия «Гармония» постоянно взаимодействует с Детской академией при институте языков и культур им. Л.Н. Толстого, с Московским еврейским общинным домом, зоопарком, городской организацией Всероссийского добровольного пожарного общества, учреждениями дополнительного образования Москвы. Контакты студии и ДТДиМ постоянно развиваются, что способствует более углубленному, разноплановому дополнительному образованию детей разного возраста, включая самых маленьких.

Дети, занимающиеся в студии, хорошо учатся в школах, в том числе и в школах с углубленным изучением предметов, успешно продолжают обучение в системе дополнительного образования. Опыт студии показывает, что учреждения дополнительного образования могут решать сегодня важные социально-педагогические задачи, направленные на получение каждым дошкольником квалифицированных образовательных услуг с учетом его потребностей и пожеланиями родителей, могут обеспечивать индивидуальный подход к ребенку.



Издательства «ТЦ Сфера» и «Карапуз» представляют

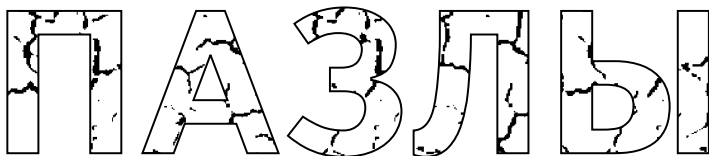
НОВЫЙ ПРОЕКТ

Сегодня все знают, что развитие речи и мышления детей напрямую связано с развитием мелкой моторики. Поэтому такую популярность у детей и родителей приобрели пазлы. Причем, чем раньше начинает развиваться ребенок, тем лучше.

Но, изучив рынок, мы сделали вывод, что пазлов, адаптированных для детей раннего (2—3 года) и младшего дошкольного возраста (3—5 лет), недостаточно.

Поэтому мы и создали

**красивые, большие (30×45), доступные, развивающие,
дидактически продуманные**



для детей раннего и младшего дошкольного возраста

Пазлы двусторонние. На лицевой стороне — большая картинка с вставными элементами, на обратной — много маленьких картинок по теме, методические рекомендации и лексический материал. Наши пособия помогут в проведении как групповых, так и индивидуальных занятий, специалист может использовать их сам или предлагать родителям как домашнее задание.

Сегодня в наличии:

- Журчат ручьи, летят грачи (тема Весна),
- Как у нашей хрюшки розовые ушки (Домашние животные),
- Листья желтые над городом кружатся (Осень),
- Лучшие времена года (Лето),
- Птичкам холодно зимой (Зима),
- Хорошо в краю родном (Ферма),
- Цып-цып-цып, мои цыплятки (Домашние птицы),
- Я от дедушки ушел, я от бабушки ушел (Колобок).

Пазлы и другие дидактические материалы можно заказать по почте наложенным платежом по адресу: 129626, Москва, а/я 40; в Интернет-магазине: www.tc-sfera.ru

*Купить по адресу: Москва, Сельскохозяйственная ул., д. 18, к. 3,
тел.: (495) 656-75-05, 656-72-05.*

E-mail: sfera@cnt.ru



О ДИАЛОГЕ МУЗЕЙНОЙ И СЕМЕЙНОЙ ПЕДАГОГИКИ В ПРАКТИКЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОШКОЛЬНИКОВ

**Попова И.А., педагог дополнительного
образования ГОУ ЦРР — г/с № 2317, Москва**

Всем родителям хочется, чтобы дети выросли отзывчивыми на духовную красоту. Какая радость духовного общения заключена в гармоничном соединении взрослыми своего свободного времени со свободным временем своих детей, своего досуга с их досугом! Но, в отличие от «идеальной», реальная семья в праве рассчитывать сегодня на помощь специалистов в том, чтобы научиться наилучшим образом объединять свои духовные интересы с интересами детей. Наш опыт показывает, что таким объединяющим средством становится музей.

Мы ищем ответы на многочисленные вопросы о влиянии музейной педагогики на семейное воспитание вместе с родителями наших воспитанников. В работе с детьми мы реализуем раздел «Дети в музее изобразительного искусства» (автор Л.В. Пантелеева) по программе «Истоки». На занятиях по изобразительной деятельности ведется комплексная подготовительная работа к посещению музея, затем происходит само художественное событие — посещение музея, после

этого проводятся параллельно занятия по изобразительной деятельности и развитию речи. На занятиях в изостудии дети отображают свои разнообразные впечатления от посещения музея в рисунках. На занятиях по развитию речи они сочиняют рассказы о своих впечатлениях, которые воспитатели записывают со слов детей. Из всех продуктов детского творчества оформляется выставка, а далее возникает вопрос: «Какое продолжение в семье может получить наша работа с детьми в учреждении?»

Проведенное анкетирование среди родителей на тему «Семья в музее и театре» показало, что теоретически родители понимают ценность посещения с ребенком музеев, что они склонны в свободное время в два раза чаще отправиться в театр, а не в музей. На вопрос: «Что препятствует желанию бывать в музее (театре)?» 17,5% родителей ответили, что высокая цена билетов, 35 — занятость на работе, 47,5 — загруженность в быту; 25% — физическая и эмоциональная усталость. И только 10% из всех опро-



шенных ответили, что ничто не препятствует регулярному посещению московских музеев и театров.

В Центре развития ребенка исследовалась эффективность различных способов взаимосвязи с практикой семейного воспитания детей и приобщения родителей к музейной педагогике. Один из традиционных способов общения с родителями — целевые беседы с ними. Ими рассказывается о том, какие именно музеи Москвы целесообразно посетить с ребенком дошкольного возраста, какие учесть организационные и содержательные аспекты такого семейного похода и взаимодействия с ребенком непосредственно в залах музея. На активность педагогов дополнительного образования родители, как правило, реагируют взаимной активностью. Например, за советом обратилась семья. Выйдя из Третьяковской галереи, их сын-дошкольник сообщил: «А мне не понравилось». Родители спрашивают, как быть дальше, в чем допущена ошибка. Проанализировав ситуацию, обоюднo пришли к выводу, что начало познания прекрасного было организовано неудачно. На ребенка обрушилась целая лавина информации, впечатлений, так как родители с ним посетили большое число залов и вышли из музея только тогда, когда ребенок уже устал. Залог успеха — это дозированный подход к познанию прекрасного. Пусть это будет один зал или творчество одного художника. Опыт показал, что целесообразнее семейные прогулки начинать с посещения небольших музеев-усадб. В них дошкольнику

очень комфортно: надоело гулять в лесу или парке — идешь в музей, устанешь в музее — опять выходишь на воздух и солнце. Это не утомительно даже для самых маленьких ценителей искусства, а также оправдано еще и тем, что любовь к прекрасному начинается с любви к природе.

Другой пропагандируемый способ достижения успеха при посещении музеев — это приобретение книг для семейной библиотеки, открыток с репродукциями известных работ художников и пр. Анкетирование родителей показало, что только в 25% семей в доме есть и активно используются в общении с ребенком иллюстрированные альбомы с репродукциями музейных коллекций. Это только кажется, что ребенок не запоминает увиденное на репродукции. Придя в музей, он получит огромное удовольствие от узнавания ранее увиденной работы, так как специальные знания, полученные при подготовительной работе перед посещением музея, только подогревают интерес ребенка. В домашней обстановке родители могут показать ребенку репродукции, в незатейливой форме объяснить что выразил художник на картине или дать возможность ребенку рассмотреть шедевры самостоятельно. И в том, и в другом случае результат не заставит себя ждать. Вспоминается один факт во время посещения с детьми зала И.И. Шишкина в Третьяковской галерее. Когда дети увидели картину «Утро в сосновом лесу», они проявили бурю эмоций. В преддверии поездки им рассказали



на занятиях по изобразительной деятельности о том, что это очень большая картина, об истории ее создания, разбиралась детально вся композиция. И при всем этом дети очень бурно и непосредственно реагировали в зале музея, когда увидели подлинную картину целиком. Педагоги сначала пытались успокоить детей, но даже зрители с умилением наблюдали за эмоциями наших воспитанников.

Одним из действенных способов является присутствие родителей на занятиях по изобразительной деятельности непосредственно в день посещения музея. Во второй половине дня дети приходят в изостудию и, накопив массу эмоций от поездки в музей, выражают свои впечатления в рисунках. Наблюдать за ними в такие моменты очень интересно. Когда это видят родители, они проникаются страстным желанием прожить вместе с ребенком еще раз художественное событие, но уже в семейном кругу.

Еще один из подходов, который можно предложить родителям, — это доверить своему ребенку на какое-то время роль «экскурсовода» во время посещения музея, где он уже был с педагогами дошкольного учреждения и уже что-то знает.

Помимо названных способов мы предлагаем родителям видеоматериалы, фотографии, сделанные в музее и иллюстрированные детскими рассказами о поездке. Много положительных эмоций возникло у родителей от знакомства с тематическими выставочными материалами, сделанными после посещения детьми Музея пчеловодства, Музея Востока, Музея сказок «Жили-были», Третьяковской галереи. Таким образом, соединение эмоциональных переживаний детей от посещения музея с ответными чувствами родителей начинает выступать реальной опорой для пробуждения отзывчивости на прекрасное и помогает более активному вхождению духовности в повседневный быт семьи.

ПРОЕКТНЫЙ МЕТОД ОБУЧЕНИЯ ДЕТЕЙ АНГЛИЙСКОМУ ЯЗЫКУ В ДОШКОЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Зюзгина Л.А., старший воспитатель,
Жумаева Т.Н., музыкальный руководитель и педагог
английского языка ГОУ д/с № 1374, Москва

Проект — это цель, принятая и освоенная детьми, актуальная для них, это детская самостоятельность,

конкретное практическое творческое дело, поэтапное движение к цели, это — метод педагогически



организованного освоения ребенком окружающей среды.

Проектный метод предполагает интеграцию (взаимопроникновение разделов программ) на основе единого проекта. Проектно-исследовательский метод в обучении дошкольников английскому языку является подготовительным этапом для дальнейшей его реализации в работе учителя начальной и средней школы. Работа над проектом развивает воображение, фантазию, творческое мышление, самостоятельность и другие качества личности дошкольника.

Этот метод относится к развивающим, так как дети получают знания и навыки в процессе выполнения системы заранее спланированных конкретных заданий для достижения поставленной практической цели. Необходимо помнить, что резервы развивающего обучения раскрываются наиболее полно, если этому способствует благоприятный психологический климат на занятии и адекватное поведение педагога как речевого партнера и старшего помощника.

Проектный метод проходит несколько этапов реализации. Первый этап — целеполагание. Педагог помогает выбрать интересную и посильную задачу на определенный отрезок времени. Потом начинается разработка проекта, т.е. составление плана деятельности по достижению цели (к кому обратиться за помощью, в каких источниках найти информацию, какие предметы использовать). Третий этап — выполнение проекта,

т.е. практическая деятельность. Последний этап — подведение итогов (определение задач для новых проектов).

Существуют следующие виды проектов:

- ♦ исследовательско-творческий;
- ♦ ролево-игровой;
- ♦ информационно-практико-ориентированный;
- ♦ творческий (оформление проекта в виде детского праздника).

По длительности проекты бывают краткосрочные (1—2 недели) и долгосрочные (до года).

Проектный метод, как и любой другой, имеет свои достоинства и недостатки.

К достоинствам проектного метода в обучении английскому языку дошкольников относятся:

- ♦ знакомство с культурой англоязычных стран;
- ♦ целостное восприятие явления;
- ♦ учет желаний детей (дети могут принять проект, предложенный педагогом, а могут предложить свой);
- ♦ развитие ближайшей мотивации (ребенок понимает зачем он учит слова и речевые обороты);
- ♦ наличие завершенного практического результата в виде конкретного события, понятного ребенку.

В осуществлении проектного метода есть и сложность, так как каждый предмет (английский язык, музыка, ИЗО, театральная деятельность и т.п.) имеет свою внутреннюю логику развития (от простого к сложному). При применении проекта могут нарушаться такие



дидактические принципы, как последовательность и доступность. Для проекта нужно выбирать такую тему, которая вытекает из материала, усвоенного детьми по всем разделам программы.

В своей деятельности педагог по английскому языку может использовать проектный метод эпизодически, если дошкольное учреждение полностью не перешло на него в своей деятельности.

Проект «Мое первое знакомство с Великобританией» для детей 4–6 лет (исследовательско-творческий проект)

Проблема: знакомство с Великобританией и ее столицей Лондоном.

Цели:

- формирование элементарных представлений о незнакомой стране, ее истории;
- развитие любознательности, расширение кругозора, закрепление навыков работы с географической картой, глобусом;
- развитие наглядно-образного мышления.

Задачи:

- воспитание у детей интереса и уважения к языку и культуре английского народа;
- знакомство с расположением Англии на карте и глобусе;
- знакомство с флагом государства;
- знакомство с фольклором Великобритании («Сказки Матушки Гусыни»);
- знакомство с достопримечательностями Лондона (Тауэр, Букин-

гемский дворец, здание парламента с башней Big Ben).

Игровая мотивация: Была сильная буря в Лондоне. Все перепуталось в королевстве. Английская королева просит вернуть все на свои места. Кто поможет королеве, будет награжден орденом «Золотая корона».

Подготовительная работа

1. Знакомство с Великобританией, США, Россией и их флагами. Выполнение заданий в творческой тетради (раскрашивание флагов). Разучивание песни «Девочка из Лондона».

2. Столица Великобритании — Лондон. Замок-крепость Тауэр:

- ♦ раскрашивание старинных замков и рыцарей;
- ♦ вырезание воронов из черной бумаги по трафарету;
- ♦ раскрашивание слуг Тауэра;
- ♦ тауэрский мост;
- ♦ разучивание песни «Лондонский мост» («London Bridge»);
- ♦ игра «Лиса и вороны».

3. Столица Великобритании — Лондон. Букингемский дворец. Королева Елизавета и ее семья:

- ♦ раскрашивание иллюстрации к книжке «Где ты была сегодня, киска?»;
- ♦ королевская стража;
- ♦ игра «Кот и мыши»;
- ♦ старинный танец рыцарей и дам ригодон на балу у королевы (муз. Г. Перселла).

4. Столица Великобритании. Здание парламента с башней Big Ben:

- ♦ вырезание флажков и наглядного материала и распределение его по странам;



- ♦ раскрашивание наглядного материала и его приклеивание на листочки из творческой тетради И.А. Рыжковой «Мой первый учебник по английскому языку» (М., 1998);
- ♦ песня «Tick-tock»;
- ♦ игра «Big Ben».

Распределение деятельности по этапам проекта

Этап	Деятельность детей	Деятельность педагога
Обрисовка сюжетной канвы. Выявление проблемы	Осознают и личностно воспринимают проблему. Принимают задачи проекта	Вводит в игровую ситуацию. Формирует проблему (цель). Определяет задачи
Организация работы над проектом	Планируют совместную деятельность. Объединяются в рабочие группы	Помогает планировать деятельность. Помогает распределиться по группам
Практическая деятельность по решению проблемы и презентация	Раскрашивают предложенный наглядный материал (королеву, старинные залы). Вырезают по трафарету воронов. Приклеивают наглядный материал Договариваются о защите проекта. Представляют продукт деятельности	Организует работу над проектом: готовит необходимый наглядный материал совместно с педагогом по ИЗО и воспитателем (рисунок Лондона на ватмане, трафареты для детей, рисунок ордена «Золотая корона»); разучивает песни «London Bridge», «Tick-Tock», «Девочка из Лондона»; проводит игры «Cat and mouse», «Fox and ravens», «Big Ben»; разучивает с детьми старинный танец ригодон (муз. Г. Перселла). Принимает участие в защите проекта «Мое первое знакомство с Великобританией». Награждает детей орденом «Золотая корона»
Выдвижение новых проблем	Определяют цель нового проекта. Подготавливают детский проспект или альбом рисунков «Наша древняя столица»	Выдвигает новую проблему: приезд королевы в Москву



Ход занятия

Дети входят парами в зал под музыку Г. Перселла «Марш» (Радынова О.П. Беседы о музыкальных инструментах. М., 1997. 2-я кассета).

1. Введение в игровую ситуацию. Ведущий (педагог дополнительного образования по английскому языку) сообщает детям, что к ним приехала девочка из Лондона и предлагает познакомиться с ней с помощью песни «Девочка из Лондона» (Программа развития музыкальности у детей 7-го года жизни «Гармония», раздел «Слушание музыки», с. 155).

Ведущий. Ребята! Джени привезла нам письмо от английской королевы. Давайте его прочитаем (*читает письмо*):

«Dear kids! It was a strong wind and everything is changed. If you help me, I'll decorate you with the order of Golden Grown.

My Majesty Queen».

2. Уточнение проблемы. Постановка задач. Чтобы все привести в порядок и помочь королеве, нужно вспомнить названия и расположение мест и вещей в Лондоне, которые потерялись.

3. Поэтапное решение проблемы.

Ведущий. Сначала найдем Тауэр.

What is this?

Дети. This is the Tower.

Ведущий. Да, это самое древнее сооружение в Лондоне. Замок был крепостью и тюрьмой английских королей. Сейчас в нем находится музей старинного оружия и

королевских сокровищ. Служители Тауэра носят средневековую старинную одежду. Давайте найдем их.

Where are the Beefeaters?

Дети. Here you are.

Ведущий. Мясоеды — стражники лондонского Тауэра. Сейчас они не охраняют здание, а помогают гостям сориентироваться в музее. (*Дети ищут служителей и возвращают их в Тауэр.*) Посетители Тауэра могут видеть на зеленых газонах внутреннего двора крепости (кого?) воронов.

Ведущий

What are they?

What color are they?

How many ravens do you see?

Дети. They are ravens.

They are black.

I see ... ravens.

А что гласит старинная легенда?

The legend says: only so long as the ravens stay will the white Tower stand. Пока вороны останутся в Тауэре, крепость будет стоять. Поможем воронам вернуться домой. (*Дети расставляют воронов возле Тауэра.*)

Ведущий. Do you want to play?

Дети. Yes, I do.

Ведущий. Let's play «A fox and the ravens».

I am a black raven,

You are a red fox.

One, two, three

You catch me.

А что находится рядом с Тауэром?

What is this?



Д е т и. This is Tower Bridge.

В е д у щ и й. Да, это Тауэрский мост через реку Темзу. Давайте вспомним песню про лондонский мост.

Let's sing a song «London Bridge».

Песня

London Bridge is falling down,
Falling down, falling down,
London Bridge is falling down,
My fair lady.

Build it up with wood and clay,
Wood and clay, wood and clay,
Build it up with wood and clay,
My fair lady.

Wood and clay will wash away,
Wash away, wash away,
Wood and clay will wash away,
My fair lady.

Build it up with bricks
and mortar,
Bricks and mortar, bricks
and mortar,
Build it up with bricks
and mortar,
My fair lady.

Bricks and mortar will not stay,
Will not stay, will not stay,
Bricks and mortar will not stay,
My fair lady.

Build it up with iron and steel,
Iron and steel, iron and steel,
Build it up with iron and steel,
My fair lady.

Iron and steel will bend
and bow,
Bend and bow, bend and bow,
Iron and steel will bend and bow,
My fair lady.

В е д у щ и й. Теперь вспомним, что это за здание?

What is this?

Д е т и. This is the Houses of Parliament with Big Ben.

В е д у щ и й. Big Ben is a symbol of London.

You can hear the sound of Big Ben every hour in London. The clock and the bell got their names after Sir Benjamin Hall. He was a tall man whose nick name was Big Ben. So people know the clock as Big Ben.

Let's recite a poem about Big Ben.

- ♦ Tick-tock, tick-tock —
This is Big Ben,
Big Ben is a clock.
Day and night
With all it's might
Big Ben the clock
Says «Tick-tock».
- ♦ Slowly ticks the big clock
Tick-tock, tick-tock.

Let's sing a song «Tick-tock» (*Пинегин А.А. Английский язык, давай дружить. М., 2000. № 34. С. 104 или кассета*).

В е д у щ и й. У нас в Кремле находится Спасская башня с часами-курантами, а в Лондоне башня Big Ben. Я открою вам маленький секрет. Сначала так называли самый большой колокол из пяти колоколов башни. Чтобы бой часов был слышен далеко, на всех часовых башнях вешали колокола, которые звонили. На этой башне было пять колоколов. Самый большой — Big Ben, а потом и башню так называли.

Давайте поиграем с башней Big Ben.



Let's play a game.
Big Ben — это башня,
Поиграть мы с ней не прочь
В утро, вечер, день и ночь.

Ход игры см.: Рыжкова И.А. Мой первый учебник по английскому языку. М., 1998. С. 53.

В е д у щ и й. А что это за дворец и кто в нем живет?

What is this?

Д е т и. This is Buckingham Palace.

В е д у щ и й. Who lives there?

Д е т и. Her majesty Queen.

В е д у щ и й. Yes, she lives in Buckingham Palace. Queen has got a family. They are: the Queen's husband, her son Prince Charles (his son's prince William and prince Henry), Queen's daughter Princess Anna, Prince Andrew, Prince Edward. (*Дети размещают королеву, ее семью на макете.*) Who else lives there?

Д е т и. The cat and the mouse.

В е д у щ и й. Давайте вспомним английскую потешку из книжки «Сказки Матушки Гусыни» в переводе С.Я. Маршака. По-английски она звучит так:

Pussy Cat, Pussy cat.

Where have you been?

I have been to London, to look
at the Queen.

Pussy Cat, Pussy cat. What did
you do there?

I frightened a little mouse
under the chair.

Самуил Яковлевич Маршак перевел эту потешку на русский язык так:

Где ты была сегодня, киска?

У королевы у английской.

Что ты видала при дворе?

Видала мышку на ковре.

Потешку рассказывают двое детей, один из которых в костюме кошки.

В е д у щ и й. Now Let's play a game «A cat and the mice».

Ход игры см.: English for kids / Сост. Н.В. Чанчиков. СПб., 1993. С. 22.

В е д у щ и й. Замок Тауэр охраняют служители, а кто охраняет дворец королевы?

What are these?

Д е т и. They are the Guards.

В е д у щ и й. What color are they?

Д е т и. They are black and red.

В е д у щ и й. Смена караула происходит каждый день в 11.30. (Changing the Guard at 11.30 from April to August). Давайте отправим стражу на место. (Put the Guard in to Buckingham Palace.) Смотрите, к нам в гости пожаловала сама английская королева. (*Входит воспитатель и приглашает детей на танец.*)

Let's dance.

Дети танцуют старинный танец ригдон на музыку Г. Перселла. (*Радынова О.П. Беседа о музыкальных инструментах. 2-я кассета.*)

Описание танца

Девочки танцуют с веером, мальчики в цилиндрах. Дети стоят в двух шеренгах напротив друг друга.

Музыка А. 1—2-й такты. Девочка и мальчик делают поклон в сторону с приседанием.

3—4-й такты. Идут навстречу друг другу, становятся парами в колонну по центру зала. У мальчи-



ка рука за спиной, девочка держит веер.

5—8-й такты. Идут сначала вперед, затем расходятся на круг — пара направо, пара налево.

Музыка В. Исходное положение — стоят лицом друг к другу.

1—2-й такты. Шаг навстречу друг к другу, соединив правые руки на два — приседают. Шаг назад, плие.

3—4-й такты. Повторение 1—2-го тактов.

5—8-й такты. Девочка обходит мальчика, стоящего на правом колене, держась за его правую руку.

Музыка В1. 1—4-й такты. Идут парами по кругу, оттягивая носки.

5—8-й такты. Девочка кружится на месте, помахивая веером. Мальчик выставляет правую ногу вперед, сняв шляпу и размахивая ею у ноги.

Проводится презентация. Дети рассказывают и показывают королеве, куда они всех разместили. Королева благодарит их и дарит каждому орден «Золотая корона».

4. Постановка новой проблемы: пригласить королеву в Москву и рассказать ей о достопримечательностях родного города.

К сведению авторов журнала «Управление ДОУ»

- Материал для статей представляется в напечатанном виде (один экземпляр) с приложением дискеты.
- Объем рукописи, кроме случаев, согласованных с редакцией, не должен превышать 10—15 страниц компьютерного набора. Редакция оставляет за собой право по мере надобности сокращать материал.
- Все ссылки на литературные источники должны быть автором тщательно выверены. Прямое цитирование допускается только при точной ссылке на книгу (статью) с указанием ее автора (авторов), названия, места и года публикации, номера страницы.
- К материалам необходимо приложить написанное от руки заявление на имя главного редактора Т.В. Цветковой с просьбой о публикации и анкету автора. Без указанных документов статьи не рассматриваются.
- Автор несет ответственность за достоверность представленных материалов.
- Рукописи не рецензируются и не возвращаются.

линия отреза

Фамилия, имя, отчество (полностью)

Дата рождения (число, месяц, год)

Место работы, должность

Домашний адрес (с индексом), телефон, e-mail

Паспорт (серия, номер, когда, где и кем выдан)

Страховое пенсионное свидетельство

ИНН



КВН ПО АНГЛИЙСКОМУ ЯЗЫКУ В ДЕТСКОМ САДУ

Козина С.В., педагог дополнительного образования
по английскому языку ГОУ ЦРР — г/с № 2333, Москва

Цели:

- доставить детям радость и удовольствие от развивающих игр;
- поддерживать интерес к интеллектуальной деятельности, желание играть в игры на материале английского языка;
- побуждать проявлять настойчивость, находчивость, выполняя задания по английскому языку, целеустремленность, смекалку, взаимопомощь.

Задачи:

- обеспечить практическую направленность обучения детей английскому языку, закрепив лексику по темам: «Приветствие. Знакомство», «Игрушки, игры», «Животные», «Моя семья», «Части тела», «Еда», «Моя квартира, комната», «Одежда», «Времена года»;
- активизировать употребление лексического материала в изученных грамматических структурах;
- развивать у детей навыки общения;
- воспитывать коммуникативную личность.

Материалы: аудиокассета, написанные примеры для счета (для 2 команд), рисунок гусеницы для конкурса «Разноцветная гусеница» (для 2 команд), 4 обруча, 2 набора

цветных карандашей по 12 цветов, картинки с изображением времен года, листочки с буквами английского алфавита от А до К (для 2 команд), 2 корзинки, 2 конверта для конкурса «Собери быстрее!».

Ход занятия

Звучит мелодия песни «Мы начинаем КВН».

В е д у щ и й. Мы рады приветствовать вас, дорогие болельщики и гости. Сегодня мы собрались на необычный праздник — праздник ума и смекалки, находчивости и сообразительности, соревнования и взаимопомощи. Сегодня в клубе веселых и находчивых впервые в этом сезоне соревнуются две команды — «White» и «Bright». Встречайте! Команды «White» и «Bright».

Под музыку появляются две команды. Их отличительные знаки — белые галстуки на игроках команды «White» и яркие галстуки на игроках команды «Bright».

Командам предстоит сегодня сыграть 8 конкурсов, а оценивать их будет наше уважаемое жюри. (Ведущий представляет членов жюри.)

1-й конкурс — «Приветствие команд». Максимальная оценка за этот конкурс — 5 баллов. На сцене игроки обеих команд произносят девиз:



Мы дружная команда «White»,
Мы сильная команда «Bright».
На все вопросы ответ дадим
И обязательно победим!

Обе команды исполняют песню
«Hello!». Игроки читают стихотворение
об изучении английского языка.

Много языков на свете,
Все английский учат дети.
Языка важнее нет,
Учим мы его с трех лет.

Учим мы язык английский,
Он для нас язык неблизкий.
Но когда его освоим,
Мир далеких стран откроем.

Будем знать язык свободно,
И поедem куда угодно.
И пошлем друзьям привет
Через почту-Интернет.

Много есть английских книжек
Про девчонок и мальчишек.
Изучив все буквы враз,
Мы прочтем любой рассказ.

В саду нам некогда скучать —
Английский будем изучать.
Будем English мы учить,
Чтобы всех умнее быть.

2-й конкурс — «Разминка команд». Этот конкурс состоит из нескольких частей.

Ведущий. Сейчас каждой команде будут предложены слова. Необходимо придумать к ним рифмы. Итак, это задание называется **«Придумайте рифму»**. Команды отвечают по очереди и получают 1 балл за каждую правильно названную рифму. Начинает команда «White». Будьте вниматель-

ны! Если одна команда не сможет придумать рифму, другая команда получает право ответить и может заработать на свой счет дополнительный балл.

Вопросы для команды «White»:

A bear — ... (a hare).
A fox — ... (a box).
A mouse — ... (a house).
A star — ... (a car).

Вопросы для команды «Bright»:

A dog — ... (a frog).
A cat — ... (a hat, a bat, a rat).
A doll — ... (a ball).
A cock — ... (a clock).

— Следующее задание называется **«Исключите лишнее»**. Вам нужно внимательно прослушать мои слова и найти слово, которое не подходит ко всем остальным. За правильно названное слово команда получает 1 балл. Задания команды будут выполнять по очереди. Начинает этот конкурс команда «Bright».

A tiger, a bear, a wolf, a ball, a fox.
A cat, a dog, a lion, a pig, a cow.

Russia, a boy, America, Australia, Great Britain.

Winter, spring, cheese, summer, autumn.

A table, a hare, a sofa, a bed, an armchair.

A skirt, a sweater, a dress, a shirt, a house.

Water, potatoes, cucumbers, meat, sausages.

A monkey, a tortoise, a tulip, a horse, a crocodile.

— Третье задание конкурса называется **«Решите примеры»**.



Вам предстоит решить примеры и ответить по-английски. (*Ведущий предлагает капитану выбрать карточку с примерами для своей команды.*) За каждый правильно решенный пример команда получает 1 балл. Начинает команда «White».

Задания для одной команды:

$$\begin{aligned}1 + 3 &= \\10 + 2 &= \\9 - 6 &= \\5 - 4 &= \end{aligned}$$

Задания для другой команды:

$$\begin{aligned}4 + 2 &= \\3 + 5 &= \\10 - 5 &= \\8 - 4 &= \end{aligned}$$

3-й конкурс — «I know English». Для этого конкурса ведущий раскладывает на полу рядом четыре обруча.

Ведущий. Перед вами четыре обруча. Игроки каждой команды должны разбиться на пары и встать перед обручами. Затем каждая пара получит свое задание. Например: «Назовите диких животных по-английски» или «Назовите английские цветы». Сказав слово, вы входите в обруч, сказав следующее, вы переходите в другой обруч. Таким образом, нужно назвать пять слов по-английски по какой-либо теме и перебраться на другую сторону. Вот две карточки, на них задания для двух команд. Капитаны, выбирайте карточку для своей команды! Максимальная оценка за этот конкурс — 20 баллов.

Задания для одной команды:

Name wild animals!
Name birds in English!
Name English food!
Name English letters!

Задания для другой команды:

Name domestic animals!
Name the members of the family!
Name the furniture in English!
Name colours in English!

— Вторая часть конкурса называется «**Разноцветная гусеница**». Командам предстоит раскрасить гусеницу, но сначала давайте потренируем пальчики.

Игроки обеих команд делают **пальчиковую гимнастику** «Hands around!»

Hands around!

Hands around!
Hands around!

Сделать вращательные движения кистями рук.

Touch the ground!
Touch the ground!

Показать пальцами вниз.

Hello, fingers!
Hello, fingers!

Соединить пальцы рук (большой палец с большим, указательный с указательным и т.д.)

One, two, three!

Собрать пальцы в кулак, выпрямить по очереди три пальца, начиная с большого.

Hello, fingers!
Hello, fingers!



Соединить пальцы рук (большой палец с большим, указательный с указательным и т.д.).

Dance with me!

Соединять руки то ладошками, то тыльной стороной.

To the left!

Выпрямленные ладошки наклонить влево.

To the right!

Выпрямленные ладошки наклонить вправо.

To the left!

Выпрямленные ладошки наклонить влево.

To the right!

Выпрямленные ладошки наклонить вправо.

You are right!

Выпрямить указательный палец, остальные сжаты в кулачке. Затем отогнуть большой палец.

Ведущий. Задание **«Разноцветная гусеница»** команды выполняют одновременно. За его выполнение можно получить максимум 5 баллов. Участвуют по 7 человек из каждой команды. Игроки встают в ряд, каждая команда перед своим столом. Вам дается по 12 цветных карандашей. Вы должны по одному подходить к столу и раскрашивать подряд тело гусеницы в тот цвет, который я назову по-английски. Выполнив задание, участник садится на свое место. Следующий раскрашивает гусени-

цу в другой цвет. (Участникам игры даются листочки с нарисованными гусеницами, 12 цветных карандашей. Раскрашивают гусеницу в цвета в следующем порядке: Red, orange, yellow, green, blue, indigo, purple.) Вы можете заработать дополнительный балл, если назовете, у какого предмета есть такие цвета? Правильно, у радуги. Такие яркие цвета можно встретить летом. Зима обычно белая, а осень желтая.

4-й конкурс — «Защитите свое время года». Каждая команда выбирает одно время года и сочиняет о нем рассказ по-английски. Максимальная оценка за это задание — 6 баллов. Для составления рассказа можно использовать картинки. Ведущий предлагает детям картинки с изображением четырех времен года.

5-й конкурс КВН — «Соберите быстрее!». В нем могут принимать участие одновременно обе команды. Конкурс состоит из двух частей.

Первое задание называется **«Соберите буквы»**. Двум игрокам из каждой команды надо собрать английские буквы в алфавитном порядке. Ведущий разбрасывает на полу для каждой команды буквы английского алфавита от А до К. Выигрывает та команда, чьи участники быстрее сложат буквы в алфавитном порядке. Они заработают 2 балла. Если другая команда тоже правильно справится с заданием, она может добавить на свой счет 1 балл.



Второе задание называется **«Соберите слова»**. Каждый получает по две картинки с нарисованными предметами. Участник одной команды проходит с корзиной, а участник другой должен положить в нее картинки с предметами, названия которых по-английски начинаются со звука [k]. За каждую правильно положенную в корзину картинку участник получает 1 балл для своей команды.

Ведущий. Вы поиграли с буквами, со словами. А теперь давайте поиграем в игру, которая называется **«Части тела покажи, по-английски их скажи»**. Обе команды будут петь песню «Put your fingers on your pose» и показывать части тела, о которых в ней поется.

Песня «Put your fingers on your pose» поется под мелодию песни «Я на солнышке лежу».

Put your fingers on your nose,

Выпрямить руки на ширину плеч ладонями вперед, указательными пальцами рук коснуться носа.

On your hips and on your toes,

Поставить руки на пояс, присев, коснуться руками пальчиков ног.

On your nose, on your toes,

Выпрямиться, руками коснуться носа, присесть, коснуться пальчиков ног.

On your hips and on your toes.

Поставить руки на пояс, присев, коснуться пальчиков ног.

Put your fingers on your knees,

Выпрямить руки на ширину плеч ладонями вперед. Наклонившись, коснуться руками колен.

On your hair and on your cheeks,

Положить руки на голову, коснуться щек.

On your knees, on your hair,

Коснуться руками колен, затем головы.

And wave them in the air.

Выпрямить руки вверх и помахать ими.

Ведущий. В игры вы поиграли. А теперь посмотрим, как обе команды танцуют. (Команды исполняют песню «It is fun to dance» и танцуют в круге.)

I like my hands.

I like your hands, too.

Дети берутся за руки и танцуют.

It is fun to dance.

It is fun to dance.

Look at us!

Dance with us!

I like my shoulders (hips, head, ears, knees, heels).

I like your shoulders (hips, head, ears, knees, heels), too.

Дети берут друг друга за плечи, кладут руки на пояс, на голову, держат соседа за уши, колени, за пятки.



It is fun to dance.
It is fun to dance.
Look at us!
Dance with us!

6-й конкурс — «Визитная карточка» (конкурс капитанов). Капитан каждой команды должен по-английски сочинить рассказ о себе. Максимальная оценка за этот конкурс — 7 баллов.

7-й конкурс — «Музыкальный конкурс» — «Музыкальная игра со стульями».

Ведущий. Для этого конкурса потребуются стулья, но их будет на один меньше, чем участников. Вы будете петь песню, но как только музыка прекратится, вам надо занять стульчик. Тот, кому стульчика не хватит, выбывает. И так до тех пор, пока не останется кто-нибудь один на стульчике. Он будет победителем и принесет очко своей команде. Будьте внимательны, каждый раз будет звучать новая мелодия, а значит, вам надо петь другую английскую песню! Жюри будет следить за тем, насколько дружно и правильно все участники команды поют английские песни.

8-й конкурс — «Домашнее задание». Максимальная оценка за этот конкурс — 5 баллов. В конкурсе «Домашнее задание» участники команд сначала исполняют частушки, а затем все вместе песню «I can swim like a fish».

Частушки

Знают взрослые и дети
Наш красивый детский сад.

На Люблинской он встречает
Замечательных ребят.

Много здесь у нас занятий:
Математика, ИЗО,
Экология и грамота,
Английский и ФИЗО.

Очень нравится, ребята,
Нам английский изучать.
Поначалу, правда, трудно,
Много надо повторять.

Кошка — cat,
А крыса — rat,
Шляпа — hat,
А коврик — mat,
Мышь летучая — a bat,
Телевизор — TV set.

Папа — father,
Мама — mother,
Брат есть — brother — у меня.
Тетя — aunt
И дядя — uncle.
Вот и вся моя родня.

Мячик — ball,
Мячик — ball,
Мы играем в баскетбол,
И в футбол, и в волейбол...
Всем нам нужен мячик — ball.

One, two, three, four, five, six, seven...
Досчитаю до eleven.
Пальцы быстро все загну
И назад считать начну.

На английском я сию,
На доску вперед гляжу.
А, В, С, D, E, F, G
Аккуратно вывожу.

Все частушки завершая,
Пропую я вам, друзья:
«Нам английский очень нужен.
В жизни без него нельзя».



Песня «I can swim like a fish» исполняется на мелодию песни Крокодила Гены («Пусть бегут неуклюже...»).

I can swim like a fish,

Сделать руками «гребок» перед собой.

I can run like a rabbit,

Пробежать на месте.

I can jump like a little kangaroo,

Подпрыгнуть.

I can sing like a bird,

Показать игру на флейте.

I can walk like a cat,

Показать походку кошки.

I can climb like a monkey in the zoo.

Показать залезание на дерево.

I can do it, he can do it,

Указать большим пальцем на себя. Указать пальчиком на мальчика.

She can do it, too, too, too!

Указать пальчиком на девочку.

We can do it, they can do it.

Развести руки в стороны, указать на всех. Показать большим пальцем за спину.

And what about you?

Выпрямить руки вперед, опустить.

Ведущий. Вот и подошла к концу наша встреча в Клубе веселых и находчивых. Игроки обеих команд — «White» и «Bright» — проявляли смекалку, находчивость, выполняя задания. А какие-то конкурсы были веселые. Для оглашения результатов игры слово предоставляется уважаемому жюри!

Жюри объявляет командам оценки за конкурсы и итоговый результат встречи. Командам вручаются грамоты. Под музыку дети уходят из музыкального зала.

ВНИМАНИЕ!

**Издательство «ТЦ СФЕРА» приступило к изданию
Приложения к журналу «Логопед»**

«КОНФЕРЕНЦИЯ»

Цель: помочь логопедам, педагогам, родителям в организации логопедических занятий с детьми, обеспечив их актуальными дидактическими и наглядными материалами.

Принципы подбора материала: опора на новейшие методические материалы и на лучшие традиционные пособия известных логопедов.

Адресат: дети старшего дошкольного и младшего школьного возраста, имеющие логопедические проблемы и трудности в усвоении программного материала.

Формат издания: 17×25,5, 32 страницы: 16 цветных, 16 черно-белых.

Индекс издания: по каталогу агентства «Роспечать» — **18036** («Логопед» + Приложение)



Издательство «Творческий Центр Сфера» приглашает посетить ЦЕНТР ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ КНИГИ

К УСЛУГАМ НАШИХ ПОКУПАТЕЛЕЙ



Возможность самообслуживания

Книги по оптовым ценам

Квалифицированное обслуживание

Выгодная система скидок



Большой ассортимент учебно-методической книги

МЫ ПРЕДЛАГАЕМ ВАМ

Книги по дошкольному
воспитанию

Для начальной
и средней школы

По педагогике и психологии



Наглядно-дидактические
пособия



Журналы «Логопед»,
«Управление ДОУ»



Плакаты, открытки



Режим работы

Понедельник–пятница
(10.00–19.00)

Суббота
(10.00–18.00)

Воскресенье
(выходной)



Наши координаты

Москва,
Сельскохозяйственная ул.,
д. 18, корп. 3
(м. Ботанический сад)
Тел./факс: (495) 656-7205,
656-7505, 107-5915,
E-mail: sfera@cnt.ru
Интернет-магазин:
[www. tc-sfera.ru](http://www.tc-sfera.ru)



Дошкольники в системе дополнительного образования



ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА



Волобуева Л.М., канд. пед. наук,
доцент кафедры дошкольной педагогики МПГУ;
Калабухова Н.А., педагог дополнительного
образования ГОУ ДТДиМ, Москва

Появление первых организованных форм внеурочной работы с детьми в России относится к 30-м гг. XVIII столетия, когда в Шляхетском кадетском корпусе в Петербурге воспитанники организовали литературный кружок, а позже стали издавать свой печатный орган под названием «Праздное время, в пользу употребленное». Эти слова можно считать девизом той образовательно-досуговой деятельности, которая стала постепенно развиваться в России. Примерно с этого же времени начинает свой отсчет история детских парков, первый из которых был создан по приказу Екатерины II для ее внука, будущего императора России Александра I.

Постепенно, к середине XIX в., были организованы внешкольные учреждения, деятельность которых связывалась в первую очередь с культурно-просветительской работой (посещением музеев и театров, загородными прогулками, участием в хоре, концертах и др.).

60—70-е гг. XIX в. — время развития внешкольного образования, прежде всего взрослых, а затем и детей. Повышению уровня грамотности населения и его культуры способствовали такие формы внешкольного образования, как воскресные школы, рабочие курсы, народные чтения.

Возникновение внешкольного образования в Москве относится к концу XIX в. со времени появления кружков, курсов ликвидации безграмотности и т.п. Ведущей идеей для прогрессивной педагогической мысли начала XX в. стала идея демократизации обра-



зования, превращения его в действительно народное. На деле эта идея реализовывалась в открытии образовательных учреждений новых типов, ориентированных на детей разночинцев и рабочих.

Первыми внешкольными объединениями, имеющими значение для развития личности, были клубные объединения, спортивные площадки, летние оздоровительные колонии. Заслуга в этом принадлежит представителям прогрессивной интеллигенции того времени: П.Ф. Лесгафту, С.Т. Шацкому, А.У. Зеленко, К.А. Фортунатову и др. Они пытались противостоять консерватизму официального воспитания и образования, стремились создавать благоприятные условия для развития как индивидуальных качеств личности ребенка, так и формирования у него ответственности, солидарности, товарищества. Жизнь и разнообразные занятия в организованных ими клубах способствовала этому. И хотя в то время внешкольное образование получило определенную поддержку в либеральном обществе России и начало развиваться, в систему оно не успело сформироваться.

Анализируя исторические предпосылки развития внешкольных учреждений в дореволюционный период, следует отметить, что, возникнув как самостоятельная деятельность, внешкольная работа приобрела пе-

дагогический статус благодаря многообразию видов и форм демократической организации детей и взрослых, опирающихся на прогрессивные традиции народной педагогики. Внешкольные объединения реализовывали принцип связи образования с жизнью, активно откликаясь на все изменения в потребностях как детей, так и общества.

Особая заслуга в развитии внешкольного образования принадлежит выдающемуся педагогу С.Т. Шацкому (1878—1934). Он считал, что основная задача внешкольного образования — создание центра, в котором детская жизнь организуется на основе интересов самих детей разного возраста, начиная с дошкольного.

Соратником С.Т. Шацкого был известный педагог и архитектор А.У. Зеленко (1871—1953). В 1903 г. он совершил кругосветное путешествие, во время которого посетил в Западной Европе ряд так называемых селтементов (буквально — культурный поселок), а затем подробно изучил деятельность американских селтементов в Лос-Анджелесе, Сан-Франциско. А.У. Зеленко, С.Т. Шацкий, Л.К. Шлегер стали инициаторами создания селтемента в России. Работа началась в 1905 г. с создания загородной колонии «Бодрая жизнь», трудового центра для детей и подростков, клубной работы. В колонии труд рассматривался как средство воспита-



ния и способ организации коллектива. В это же время там были организованы клубные собрания для детей дошкольного возраста, на основе которых впоследствии открыли первый народный бесплатный детский сад Москвы, руководимый А.К. Шлегер. Так образовалась сквозная система воспитания: от дошкольников до взрослых.

Вскоре в Москве было создано общество «Сетлемент» для детей в одном из окраинных заводских районов с лозунгом: «Возвратим детям их детство». Официально общество зарегистрировали 7 ноября 1906 г., и возглавил его С.Т. Шацкий. Финансировала общество крупная буржуазия, заинтересованная в получении грамотных рабочих и отвлечении их от дурных наклонностей. Тогда же по проекту А.У. Зеленко началось строительство нового здания в Вадковском переулке для разнообразной внешкольной работы с детьми, и в 1907 г. оно открыло двери для детей и молодежи. В связи с насильственным закрытием «Сетлемента» его члены вынуждены были в 1909 г. зарегистрировать новое общество «Детский труд и отдых». Существовавшие учреждения продолжили свою опытническую работу. Общество «Детский труд и отдых», по сути, возглавило организационную деятельность по созданию в Москве сети учреждений по внешкольной работе с детьми, в которую включались и

дошкольные учреждения. Эта работа рассматривалась как организованная работа по сохранению детства детей. Основные цели общества в 1911 г. формулировались следующим образом: «параллельная работа с городским общественным управлением по ликвидации огромной брешы в народном образовании города: отсутствия дошкольного образования и воспитания» и создание типа детского учреждения, «обнимающего все виды работы с детьми, учреждения опытного характера, в котором мог бы изучаться “детский вопрос” во всех видах». В советский период учебно-воспитательные учреждения общества стали базовыми для Первой опытной станции по народному образованию при Наркомпросе, возглавляемой С.Т. Шацким.

В 1907 г. приверженцы свободного воспитания объединились в Московский кружок совместного воспитания и образования. Кружок ставил своей целью «дать детям надлежащее образование и воспитание». Его деятельность выражалась «в устройстве, с надлежащего на то разрешения, учебно-воспитательных учреждений, как-то детских садов, школ, библиотек, детских и родительских клубов, колоний, площадок для игр и т.п.». Уникальным экспериментальным учебно-воспитательным учреждением в 1906—1909 гг. стал созданный по инициативе председателя кружка К.Н. Вентцеля



«Дом свободного ребенка». Основной жизни детей был провозглашен свободный творческий труд как путь развития и совершенствования личности. В «Доме свободного ребенка» старались создать благоприятную семейную атмосферу воспитания. Совместная деятельность детей, родителей и воспитателей рассматривалась как магистральное направление учебно-воспитательного процесса.

В 1909 г. кружком был открыт общедоступный детский сад, в котором основное внимание обращалось на детскую самостоятельность, беседы велись только на темы, затронутые самими детьми. В 1913 г. кружок совместного воспитания и образования детей объединил в созданную им комиссию по дошкольному воспитанию практических работников многих общественных и частных детских садов. При содействии членов кружка были созданы в разных районах города родительские клубы, которые занимались просветительской деятельностью среди населения, организовывали детские клубы и сады.

С 1910 г. в Москве начали создаваться районные общества попечения об учащихсся детях, которые стали заниматься вопросами внешкольного и дошкольного воспитания детей, а в 1914 г. районные общества объединились в Союз обществ попечения об учащихсся детях Москвы, сыгравший важную

роль в объединении всей городской работы в области внешкольного и дошкольного воспитания детей.

В это время работа с детьми дошкольного возраста занимала значительное место в системе воспитания подрастающего поколения. Кроме детских садов появились различные направления в организации деятельности с дошкольниками, такие как детские площадки в крупных парках, садах, экскурсии за город, летние детские колонии и др. Эта работа велась не только в столичных городах, но и в Томске, Рязани, Симбирске, Петропавловске, Ростове-на-Дону, Саратове, Анапе и во многих губерниях России.

Первые годы после Октябрьской революции стали временем расцвета внешкольного образования, в которое было включено и воспитание детей дошкольного возраста. В Наркомпросе в ноябре 1917 г. был создан отдел внешкольного образования. Основная задача отдела заключалась в развертывании культурно-просветительской работы. Ее возглавляла Н.К. Крупская. Она налаживала работу этого отдела, постоянно выступала на съездах, конференциях и в печати по вопросам народного образования, в том числе дошкольного, привлекала к проблемам ликвидации неграмотности видных деятелей культуры, учителей, широкие трудящиеся массы.



Особый импульс развитию внешкольного образования, отделу внешкольных учреждений дал Первый Всероссийский съезд по просвещению, проходивший в Москве 25—28 августа 1918 г. На съезде была создана внешкольная секция, разработавшая основные положения внешкольного образования. Среди наиболее известных педагогов, внесших огромный вклад в дело становления и развития внешкольного образования в тот период, необходимо назвать А.В. Луначарского, П.П. Блонского, С.Т. Шацкого, А.С. Макаренку, В.Н. Терского и др.

В первые годы после революции в Москве создавалось много учреждений внешкольного образования для детей разного возраста. Так, в апреле 1918 г. был открыт Дом ребенка «Пчелка» (ныне — Центр досуга и творчества «На Полянке»), а в июне 1918 г. — Станция юных любителей природы в Сокольниках, организатором и руководителем которой долгие годы был Б.В. Всесвятский, основоположник школьного курса биологии. Эта станция положила начало государственной системе внешкольного образования детей, стала организационным и инструктивно-методическим центром юннатской работы в стране.

В 20—30-е гг. XX в. издавались десятки журналов, в которых регулярно публиковались научно-педагогические и методические материалы по вне-

школьному образованию, создавались все новые и новые организационные системы, способствовавшие включению детей в активную созидательную деятельность по интересам, помогавшие содержательно проводить досуг и получать основы профессионального мастерства. Появилось огромное число самых разнообразных форм внешкольной работы: детские лагеря отдыха, школы-клубы, опытные станции, избы-читальни, трудовые коммуны, детские театры и библиотеки, научные и экскурсионные станции, туристические и краеведческие центры, спортивные клубы и т.п.

Развитие пионерского движения в стране предопределило создание в системе внешкольных учреждений районных дворцов и домов пионеров, которые начали действовать с 1922 г. Одним из первых в конце этого года был открыт Дом пионеров в Хамовническом районе Москвы (на базе детского клуба «Трудовая коммуна»). В истории создания дворцов пионеров наиболее значительным событием стало открытие в Москве в 1936 г., в переулке Стопани городского Дома пионеров. Одним из важных направлений деятельности пионерского движения стала шефская помощь детским садам и другим воспитательным учреждениям.

В 1930-е гг. были в основном сформированы внешкольные учреждения многопрофильного



(комплексного) и однопрофильного типа. Опыт деятельности внешкольных учреждений широко освещался в журналах «Внешкольник», «Организируйте детвору», «Вожатый», «Затейник» и др. Для разработки проблем педагогики внешкольной работы были созданы НИИ детской игры (1921—1923), НИИ методов внешкольной работы (1923—1930), отделение по внешкольной работе с детьми при Академии коммунистического воспитания (1923—1936). В эти годы развитие общественного дошкольного воспитания тесно связывалось с широкой работой внешкольных учреждений. Недостаток детских садов восполнялся бесплатными кружками для маленьких детей, организацией досуговой деятельности во дворах и парках.

Первая половина 1940-х гг. была наполнена активной деятельностью ребят, педагогов и общественных организаций города Москвы, связанной с помощью фронту. Внешкольные учреждения шефствовали над госпиталями, выполняли заказы военных предприятий, овладевали военным делом. Годы войны ярко продемонстрировали значение внешкольных учреждений в подготовке и развитии специалистов-профессионалов.

В 1950—1960-е гг. сеть внешкольных учреждений продолжала расти, требовалось упорядочение работы с кадрами, определение правового статуса педа-

гогических работников и типов учреждений. Усилилась роль внешкольных учреждений как методических центров, укреплялись связи со школой и общественностью. Педагогическими коллективами активно использовался в воспитательной работе индивидуально-личностный подход, который органично дополнялся развитием самоуправления. Развивалась работа с детьми, не посещающими детские сады, через проведение массовых мероприятий в красных уголках ЖЭКов, работу передвижных игротек во дворах и т.д.

К 1970-м гг. были определены содержание и формы внешкольного образования. Внешкольное учреждение представляло собой своеобразную общность детей и взрослых, характеризующуюся целенаправленностью, разновозрастным составом участников, автономностью существования, цикличностью функционирования, разнообразием и свободой выбора деятельности, формальными и неформальными отношениями между детьми и взрослыми, возможностью ребенка не зависеть от стереотипа мнений привычного окружения и выступать в новой роли. Бесплатность этой системы позволяла свободно выбирать кружки, секции по интересам, предоставляла возможность отбирать наиболее способных детей в известные творческие коллективы, спортивные клубы и т.д.



1970—1980-е гг. стали периодом наивысшего развития внешкольных учреждений. Именно в это время определились главные направления в содержании их деятельности, и сложилась уникальная система работы с детьми, включающая четко определенные задачи, содержание и формы воспитательной работы. Внешкольные учреждения становятся одним из основных воспитательных институтов социума, повышается методическая роль в распространении педагогических знаний, в пропаганде наиболее активных форм воспитательного воздействия по месту жительства, в индивидуализации работы с неблагополучными детьми.

В 1960—1980-е гг. работа с дошкольниками осуществлялась в основном через сеть дошкольных образовательных учреждений. Учреждения дополнительного образования детей занимались с детьми, начиная с 6-летнего возраста. Среди работников домоуправлений появилась должность педагога-организатора, в обязанности которого входила спортивно-досуговая работа с детьми на конкретной территории, и при ответственном отношении педагога к делу эта работа приносила неоспоримую пользу для малышей и их родителей.

К концу 1980-х — началу 1990-х гг. по-новому были осмыслены традиции внешкольного образования и воспитания,

всей внешкольной работы в целом. Возникла потребность во введении нового направления образования — дополнительного. В ходе «реформирования» дополнительного образования сместились акценты в отношении основных функций, а следовательно, и содержания дополнительного образования детей — произошло отдаление образования от политики. С учетом изменений функций и задач дополнительного образования изменилась и система планирования и организации деятельности.

В 1992 г. в соответствии с Законом РФ «Об образовании» внешкольное образование было включено в более широкую область, которую определили как дополнительное образование.

Реорганизация образования в Российской Федерации предопределила процесс эволюционного видоизменения системы внешкольной работы, перехода ее в новое качественное состояние в связи с принципиальными изменениями в обществе. В результате возросла необходимость различных видов неформального образования. Одним из них признано дополнительное образование детей, в том числе детей дошкольного возраста, основное назначение которого — удовлетворять постоянно меняющиеся индивидуальные социокультурные и образовательные потребности ребенка.



АССОРТИ

*Степанов С.С., доцент кафедры
педагогической психологии МГППУ, Москва*

В ГЛАЗА СМОТРИ!

«Смотри на меня, я с тобой разговариваю!» Эту фразу из века в век говорят родители и воспитатели, делая внушение детям. А если те отводят взгляд, их спешат обвинить в невоспитанности, невнимании, а то и в нечестности: «Если прячешь глаза, значит что-то скрываешь!»

Однако, по мнению ученых, дело тут вовсе не в неуважении к старшим и неискренности, а всего лишь в том, что, отвернувшись, дети лучше думают. Мало того, эту манеру они скорее всего перенимают у взрослых, — добавляет психолог Гвинет Дохерти-Шелдон из университета шотландского города Стерлинг.

Доктор Дохерти-Шелдон и ее коллеги провели специальное исследование, чтобы выяснить, как реагируют дети на ситуацию, в которой им задают вопросы. «Наше исследование однозначно свидетельствует: дети младшего школьного возраста отводят взгляд для того, чтобы сконцентрироваться на трудном для понимания материале. А это, согласитесь, достойно не осуждения, а поощрения», — указывает шотландский психолог.

НЕЗДОРОВАЯ АНГЛИЙСКАЯ МОДА

В Англии среди молодых родителей все более популярными

становятся курсы обучения младенческому языку. Имеется в виду язык жестов и звуков, с помощью которых еще не умеющие говорить малыши пытаются выразить свои желания. Однако большинство педиатров и лингвистов настоятельно не рекомендуют следовать английской моде. Они утверждают, что чрезмерное увлечение этим языком может привести к тому, что ребенок вообще не заговорит: ему не у кого будет перенимать новые слова. Ведь полноценное устное общение — очень важный компонент в освоении языка. Кроме того, врачи считают, что нормальная любящая мать и без всяких дополнительных навыков понимает, чего хочет ее ребенок.

БОГАТЫЙ ЛЕКСИКОН — КЛЮЧ К УСПЕХУ

Принято считать, что косноязычие и убогая речь — признаки недалекого ума и невысокого положения человека в обществе. И напротив — богатый словарный запас, умение строить сложные фразы характеризуют человека солидного, достойного, преуспевающего. Похоже, такое убеждение небезосновательно.

Чем больше словарный запас ребенка, тем выше вероятность того, что он преуспеет в жизни.



По словам американского педиатра Сьюзен Канисарес, богатый лексикон способствует более быстрому развитию навыков чтения и письма. Такому ребенку будет легче учиться в школе и общаться как со сверстниками, так и со взрослыми. В результате из него вырастет человек с высоким интеллектом, а значит, и с хорошими перспективами в жизни.

Чтобы расширить словарный запас ребенка, родителям нужно как можно выразительнее и больше общаться с ним, читать ему вслух книги (особенно полезные стихи).

НЕКРАСИВЫМ БЫТЬ ОПАСНО

Чем более симпатичен и привлекателен ребенок, тем больше внимания и заботы он получает от родителей, а неказистый малыш оказывается вниманием обделен и вследствие этого даже подвергается большому риску. К таким неожиданным выводам пришел канадский исследователь Эндрю Харрел. Примечательно, что мистер Харрел — не психолог и не педиатр, а специалист по эргономике (науке об оптимальном соответствии технических устройств возможностям человека). Одним из предметов его разработок были товарные тележки для супермаркетов с удобным сидением для маленького ребенка — ведь многие мамы берут с собой малышей за покупками. Наблюдения за поведением родителей и детей вдохновили Харрела на

оригинальный эксперимент. В 14 крупных супермаркетах провинции Альберта он провел видеосъемку, а потом предложил независимым экспертам оценить привлекательность заснятых детей по 10-балловой шкале. Результаты поразили исследователя. Выяснилось, что детей, получивших наивысшие баллы, родители гораздо чаще усаживали на тележку ради их безопасности, тогда как некрасивые малыши чаще были предоставлены сами себе, им позволялось удаляться на большее расстояние, а иногда и вовсе скрываться от родительского взора.

Не искушенный в научных премудростях Харрел предлагает этому явлению безыскусное объяснение в духе дарвиновской теории. Вероятно, красивых детей родители расценивают как воплощение самых ценных качеств своего генофонда и потому больше ими дорожат. Некрасивые считаются скорее «неудачным опытом» и заботы заслуживают меньше.

Наверняка большинство родителей воспримут эти выводы с негодованием. «Я люблю своего ребенка независимо от того, насколько он красив, — скажет любая мать. — К тому же для меня он в любом случае самый красивый!»

«Возможно, на словах оно и так, — резюмирует Харрел. — Однако данные объективных наблюдений заставляют усомниться в искренности подобных заявлений».



В апреле 2006 г. проходил 10 юбилейный Российский образовательный форум, в рамках которого проводился круглый стол «Формирование социального заказа на здоровый образ жизни в дошкольных учреждениях наукоградов».

Ведущие: О.В. Козырева, профессор, доктор педагогических наук РГУФК; Ю.Е. Антонов, проректор ИЭСО, председатель Московского областного отделения Российского общества социологов; Н.А. Смирнова, кандидат педагогических наук, начальник Управления дошкольного образования, г. Дубна, Московской области.

В работе круглого стола принимали участие специалисты органов управлений Дубны, Калуги, Королева, Фрязина, Подольска, Протвина, Рязани, Троицка, Обнинска, Якутска, научные сотрудники Российского университета физической культуры, центра «Здоровое детство» РАМН, Института социологии РАН, Центра социологии образования РАО, научно-практической школы оздоровления детей им. Ю.Ф. Змановского при Академии ПК и ПРО, студенты МПГУ.

В ходе круглого стола активно обсуждались проблемы:

- развития спектра оздоровительно-воспитательных услуг образовательных учреждений наукоградов;*
- оптимизации системы лечебно-профилактических мероприятий для часто болеющих детей;*
- формирования общественного заказа на здоровый образ жизни в детском саду и начальной школе.*

Предлагаем вашему вниманию один из докладов.

СОЦИАЛЬНЫЙ ЗАКАЗ НА ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ В ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ НАУКОГРАДОВ

**Антонов Ю.Е., проректор Института экспертизы
содержания образования и духовно-нравственного
воспитания, доцент МПГУ, Москва.**

Справка. К 2006 г. в России насчитывается 46 586 детских садов, в том числе 20 050 на селе. В них воспитывается 4 622 600 детей, на селе 930 000 детей. За 2005 г. закрыто 665 учреждений, из них на селе — 365. Резко возросла очередь по устройству детей в

детский сад. В России около 1500 центров развития ребенка — детских садов и 1700 школ — детских садов. За 2005 г. зарегистрировано 7 008 100 заболеваний в ДООУ.

В Российской Федерации официально 10 наукоградов (Дубна, Бийск, Кольцово, Королев,



Мичуринск, Обнинск, Петергоф, Пущино, Реутов, Фрязино). Еще свыше 70 территорий претендует на этот статус. Это и закрытые города (Саров, Северск, Новоуральск и др.), и атомграды (Сосновый Бор, Нововоронеж, Удомля и др.), и морские базы (Североморск, Кронштадт и др.), и академгородки (Красноярский, Томский, Иркутский, Новосибирский), и промышленные муниципалитеты (Балашихинский, Люберецкий, Химкинский).

Кроме официальных наукоградов, можно выделить два их основных вида:

- потенциальные (Троицк, Жуковский, Дмитровград);
- декларируемые (Гатчина, Ковров, Комсомольск-на-Амуре, Лыткарино, Томилино, Черноголовка и др.).

Термин «наукоград», введенный в географический лексикон в 1990-е гг., явно требует корректировки. Уже настоятельно стучится в дверь термин «технополис».

Концепция технополиса полагает его не структурой, выстроенной из кирпича и цемента, а средой, которая создается в течение длительного времени и является плодом развития экономики, науки, культуры, общества. Это город, в котором «критическая масса» образования и культуры, науки и техники, наукоемкого бизнеса и венчурного капитала вызывает «цепную реакцию» научной и деловой активности международного масштаба. Этот город выдающихся инноваций и высо-

чайшего уровня жизни, как магнит, притягивает лучшие умы из всех уголков планеты.

В 1950-е гг. наукограды строились в «чистом поле» (Цукуба в Японии, Оболенск в СССР). Ориентация на «традицию местности», где существует технополис, вот в чем современная изюминка понимания наукограда.

Бесспорно, начинать решение проблемы социального заказа в наукоградах надо с опросов, социологических исследований, экспертиз, обсуждения рекомендаций. Идеально, если после предварительной диагностики провести инновационную игру (по модели В.С. Дудченко).

Еще в 1990-е гг. в лаборатории социальных проблем дошкольного образования РИПКРО было доказано, что специалисты дошкольной сферы, особенно из наукоградов, наиболее эффективно раскрывают свой потенциал в ходе проектирования направлений деятельности (методических разработок, методологии управления, формирование социального заказа и т.п.). Сама тема формирование заказа говорит о необходимости и педагогической рефлексии, и коллективной мыследеятельности. В 2003 г. проблемы социального заказа ДОУ были проработаны Г.К. Кулакиным (институт народнохозяйственного прогнозирования РАН) и Н.В. Степиной (прогимназия № 48 пос. Гжель).

Какой социальный заказ нужен в дошкольной сфере?



1. На гармоничное развитие ребенка.

2. На поддержание физической активности ребенка.

3. На поддержку отцовства и материнства в формировании психического, нравственного здоровья ребенка.

Проведено множество исследований, результаты которых свидетельствуют о незаменимом вкладе целенаправленного физического воспитания в процесс психомоторного, умственного и эмоционального развития детей дошкольного возраста. Из кадровых нововведений в детских садах 1990-х гг. только инструкторы по физической культуре заняли прочную профессиональную нишу в содружестве с медицинскими и музыкальными работниками. Результаты медицинских исследований свидетельствуют о необходимости физической активности для обеспечения нормального развития опорно-двигательного аппарата, сердечно-сосудистой и дыхательной систем. В зарубежных исследованиях показано, что дошкольный период является решающим в плане формирования отношения к физическому воспитанию и желанию быть физически активным. В 8-летнем возрасте дети принимают 70% решений относительно собственной физической активности, исходя из субъективно оцениваемого уровня своей подготовленности. И поскольку для оптимального развития требует-

ся, чтобы ребенок был уверен в себе, не чувствовал себя одиноким, то для этого необходимо освоение широкого круга двигательных умений и навыков.

С 2003 г. в наукоградах возникла кризисная ситуация в связи с ростом очереди на поступление в детский сад. Поэтому так важны исследования социальных процессов на новом уровне. Школа все больше ужесточает свои требования, включая в них умение читать и считать, а иногда и такой объем знаний, который еще 10 лет назад был доступен лишь первокласснику. Поэтому большинство «инновационных» ДОО пошли по пути усложнения образовательных программ, не принимая в расчет потребности ребенка и состояние его здоровья. Об этой опасности еще в 1990 г. предупреждали сотрудники НИИ педиатрии РАМН Ю.Ф. Змановский, М.Н. Кузнецова, Т.К. Марченко, Ю.Е. Лукоянов.

В 2005/06 уч. г. среди родителей г. Троицка был проведен опрос «Перспективы центра развития ребенка — детский сад в условиях модернизации на период до 2010 г.». Также был завершен экспертный опрос института социологии РАН «Анализ факторов эффективности патриотического воспитания в сфере образования», который проводился и в г. Люберцы. В первом опросе участвовали родители, дети которых пока не ходят в детский сад, во втором — экспер-



тами были воспитатели и родители детей, посещающих ДООУ.

Большинство родителей высказали желание определить своего ребенка в группу с предоставлением комплекса разнообразных образовательных услуг (71% опрошенных), 25% — в оздоровительные группы (в том числе для часто болеющих детей), трое родителей захотели отдать детей в круглосуточную группу. Некоторые родители отмечали, что ребенок пошел в детский сад позднее, чем нужно, поскольку долго ждал места, хотя в очереди находился почти с рождения.

Интересно, что только у 12% родителей, дети которых не посещают детский сад, доминировала потребность в патриотическом воспитании. Родители же воспитанников детских садов говорили о том, что необходимо воспитывать любовь к родине (73%), истории (6%), природе (21%). Среди препятствий воспитанию и оздоровлению детей на отсутствие финансирования указали 29% респондентов, на отсутствие стимулирования педагогов — 38%. В Люберцах 13% опрошенных сказали еще и о плохих условиях труда воспитателей. В наукограде многие родители видят предназначение детского сада в подготовке детей к школе (41%), готовы отдавать детей в адаптационные группы и группы раннего развития (30%), группы неполного дня (10%), воскресные школы (19%). Вопрос о

финансировании дополнительных услуг стоит не так остро: лишь 8% родителей указывали на то, что с трудом сводят концы с концами. К сожалению, за этой небольшой цифрой стоят конкретные дети. Большинство родителей (82%) сошлись в мнении: «Средств хватает, но не хочется делать из ребенка вундеркинда. Необходимо посмотреть, что ему самому нравится. Сильные нагрузки не особо хороши».

Общее мнение: «Проблему доступности дошкольных учреждений сейчас можно решить только открытием новых детских садов». Вместе с тем необходимо видеть в детских садах не «мамозаменителей», как называют авторы петербургской программы «К здоровой семье через детский сад», а учреждения для «довоспитания» молодых родителей.

Эксперты отмечают также, что остро встал вопрос о социальном пакете (питание, транспорт и др.) для воспитателей, которые доведены до уровня «маргиналов».

В 1988 г. известный специалист по социальному прогнозированию Н.П. Гришаева выдвинула гипотезу о том, что наиболее эффективной формой развития детских садов в XXI в. станет дошкольный микрорайонный центр (ДМЦ). Предполагалось, что такое учреждение будет осуществлять качественное обучение и воспитание младен-



цев, поддержку инициатив молодых родителей, умелую хозрасчетную деятельность и др. Группы будут различаться не только по формам организации, но и по методам работы. Вальдорфские, Монтессори, «Зеленая дверца», «Материнская школа» — вот далеко не полный перечень того, что может иметь любой ДМЦ. В рамках центра ребенку предоставляется полная свобода выбора занятий и увлечений, относительно регламентировано лишь время приема пищи, прогулок и уроков.

Большинство наукоградов России взяли за основу системы дошкольного образования создание центров развития ребенка. Так, в Дубне из 22 детских садов 19 имеют статус центра, в Троицке — это все 6 детских садов, во Фрязино — 9 из 12, такая же ситуация в Реутове. В Люберцах наблюдается картина, сходная с Королевым, где из 40 ДОУ 10 являются центрами. Следует учитывать, что до 1992 г. почти все ДОУ наукоградов находились в ведомственном подчинении, поэтому статус центров развития отчасти компенсировал коллективам утраченные льготы.

Представленный на форуме сборник (Антонова Т.М, Антонов Ю.Е, Кузьменко М.В. Целостная модель оздоровительно-развивающей работы с детьми дошкольного возраста. Люберцы, 2006) — одна из первых попыток оптимизации социально-оздоровительной технологии

«Здоровый дошкольник» для муниципального уровня. Используя набор методов, предлагаемый авторами, специалисты муниципалитетов смогут самостоятельно конструировать и корректировать процессы национальных проектов в части оздоровительно-воспитательной работы для муниципальных центров развития ребенка — детский сад.

По социально-экономическому прогнозу на 2006/07 уч. г., опубликованному в «Вестнике правительства Московской области» (№ 9, 2005), охват дошкольными учреждениями по региону уменьшится с 75% (2003 г.) до 58%. Следовательно, доступность образования будет зависеть от решений городских и районных властей о строительстве и реконструкции дошкольных учреждений, бассейнов, спортплощадок, загородных дач, т.е. благотворительной поддержке процессов оздоровления и воспитания.

Встреча на форуме со специалистами Троицка, Дубны, Люберец, Обнинска, где начинает внедряться комплексный социально-технологический подход в организации деятельности ДОУ, представляется очень важным событием для создания ассоциации «Детские сады наукограда», поскольку большинство проблем и достижений в этих городах находятся в едином организационно-методическом, правовом и хозяйственном пространстве.



ПОЗДРАВЛЯЕМ!

**Поздравляем с награждением медалью
ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени
за достигнутые трудовые успехи и многолетнюю доб-
росовестную работу**

Комарову Веру Абдурзаковну — заведующую муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад комбинированного вида № 58», г. Иркутск	Указ Президента РФ от 24 ноября 2005 г. № 1361
Кокиарову Марину Геннадьевну — заведующую муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад комбинированного вида № 15 «Родничок», г. Великий Устюг, Вологодская область	Указ Президента РФ от 14 января 2006 г. № 26
Гришину Валентину Петровну — заведующую муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 137», г. Саратов	Указ Президента РФ от 7 февраля 2006 г. № 81
Тарасенко Тамару Федоровну — заведующую муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад комбинированного вида № 5 «Белочка», г. Асино, Томская область	Указ Президента РФ от 18 марта 2006 г. № 228
Рахманову Нину Павловну — заведующую дошкольным образовательным учреждением открытого акционерного общества «АВТОВАЗ», Самарская область	Указ Президента РФ от 17 апреля 2006 г. № 388
Злобину Надежду Павловну — заведующую муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребенка — детский сад № 51», г. Владимир. Лаврову Зинаиду Алексеевну — заведующую муниципальным дошкольным образовательным учреждением Центр развития ребенка — детский сад № 1 с осуществлением физического и психического развития, коррекции и оздоровления всех воспитанников «Радость», г. Кольчугино, Владимирская область	Указ Президента РФ от 20 апреля 2006 г. № 408

**Поздравляем с присвоением почетного звания
«Заслуженный учитель Российской Федерации»
за заслуги в обучении и воспитании учащихся
и многолетний добросовестный труд**

Меньших Любовь Яковлевну — логопеда государственного специального (коррекционного) образовательного учреждения «Юргинская специальная (коррекционная) школа-интернат», Тюменская область	Указ Президента РФ от 8 августа 2005 г. № 939
---	---



Окончание табл.

Бохт Ларису Анатольевну — заведующую муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 130», г. Тюмень. Коростелеву Ольгу Александровну — старшего воспитателя муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 63», г. Полевский, Свердловская область	Указ Президента РФ от 23 сентября 2005 г. № 1117
Воложанину Валентину Владимировну — музыкального руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка — детский сад с осуществлением физического и психического развития, коррекции и оздоровления всех воспитанников № 76», г. Калининград. Сухареву Людмилу Ивановну — директора муниципального учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Прогимназия № 2», г. Астрахань	Указ Президента РФ от 14 ноября 2005 г. № 1312
Городецкую Татьяну Кузьмовну — заведующую муниципальным учреждением «Центр развития ребенка — детский сад № 97 «Светлячок», г. Курган	Указ Президента РФ от 24 ноября 2005 г. № 1361
Соловьеву Людмилу Анатольевну — заведующую муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребенка — детский сад № 29», г. Ковров, Владимирская область	Указ Президента РФ от 14 января 2006 г. № 26
Щеглову Нину Васильевну — заведующую муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 106 общеразвивающего вида», г. Сыктывкар, Республика Коми	Указ Президента РФ от 18 февраля 2006 г. № 125
Лобанову Галину Геннадьевну — учителя-логопеда муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка — детский сад № 8 «Светлячок», г. Дубна, Московская область	Указ Президента РФ от 13 марта 2006 г. № 204
Чернышову Веру Анатольевну — заведующую муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребенка — детский сад № 1», г. Наволоки, Ивановская область	Указ Президента РФ от 10 апреля 2006 г. № 347
Белову Любовь Серафимовну — учителя-логопеда государственного образовательного учреждения «Калининградский областной центр диагностики и консультирования детей и подростков». Сажиннову Марину Николаевну — заведующую муниципальным образовательным учреждением «Детский сад — центр развития № 203», г. Кемерово. Тельминову Нину Анатольевну — заведующую муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребенка — детский сад № 32», г. Мурманск	Указ Президента РФ от 20 апреля 2006 г. № 408
Цыбайкину Наталью Ивановну — заведующую муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад компенсирующего вида № 82 «Чиполлино», г. Калуга	Указ Президента РФ от 17 мая 2006 г. № 491



ВКЛЮЧАЕМСЯ В ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ДВИЖЕНИЕ!

С 19 по 22 мая этого года в г. Ханты-Мансийске прошла Всероссийская научно-практическая конференция «Экологическое образование и просвещение в интересах устойчивого развития». Она проходила в рамках IV Международной экологической акции **«Спасти и сохранить»**. Участником и одним из информационных партнеров конференции был и наш журнал.

В *первый день* работы вступительное слово принадлежало *В.В. Зотову* — председателю Совета неправительственных и общественных организаций при комитете Совета Федерации по науке, культуре, образованию, здравоохранению и экологии. Открыл конференцию губернатор Ханты-Мансийского автономного округа Югры *А.В. Филиппенко*.

На пленарном заседании выступили специалисты в области экологического образования.

Директор Института здоровья и экологии человека Челябинского ГПУ *З.И. Тюмасева*, в докладе «Природа как фактор воспитания и формирования культуры у подрастающего поколения» сообщила о новейших подходах к экологическому образованию подрастающего поколения на всех возрастных ступенях.

М.В. Медведева, председатель Правления Общероссийского общественного детского экологического движения «Зеленая планета», член Общественной палаты Российской Федерации, раскрыла тему воспитания уважения к природе.

Боль и тревога за экологическое образование в России звучала в докладе «Перспективы развития экологического образования в интересах устойчивого развития в России» *А.Н. Захлебного* — председателя Научного совета по проблемам экологического образования при президиуме РАО. О региональном опыте рассказали начальник Управления по охране окружающей природной среды ХМАО Югры *С.В. Пикунов*, глава муниципального образования г. Нягань *А.В. Рыженков*, директор Уральского государственного научно-образовательного центра РАО *Г.П. Сикорская* и др.

Были рассмотрены вопросы международного и межрегионального сотрудничества в области экологического образования (*В.В. Зотов*), подготовки специалистов этого направления (*Г.Н. Гребенюк, В.М. Еськов, О.Е. Филатова*), законодательного обеспечения в сфере формирования экологической культуры (*И.М. Ахметзянов*) и т.д.



Об издании книг по экологическому образованию рассказала главный редактор журнала «Управление ДООУ», генеральный директор «ТЦ Сфера» *Т.В. Цветкова*.

Здесь же, на пленарном заседании, ей был вручен диплом члена-корреспондента Международной академии наук педагогического образования.

Татьяна Владиславовна также была награждена дипломом Совета Федерации и Сенаторского клуба Совета Федерации за активное участие в проведении мероприятий Совета Федерации в рамках Всероссийской конференции. Это высокая оценка деятельности «ТЦ Сфера».

Во второй день был проведен круглый стол «Особенности регионального экологического здоровьесберегающего образования в северных регионах», также состоялась презентация программы «Культура природолюбия» г. Нягань. Был проведен мастер-класс в природном парке «Самаровский чугас».

На третий день работали по секциям. Мы приняли участие в секции «Непрерывность экологического образования в дошкольной и начальной школьной ступени» и в работе мастер-класса «Урок природолюбия: проблемы и решения, методы и инструментариум».

Подводя итоги конференции, можно сказать, что проблемам экологического образования под-

растающего поколения уделяется большое внимание как в Ханты-Мансийске, так в других городах и регионах России, которые были представлены участниками конференции.

Хотелось бы, чтобы работа по экологическому образованию и формированию культуры природолюбия продолжала активно осуществляться во всех субъектах Российской Федерации. С этой целью **издательство «ТЦ Сфера»** выступило на конференции с инициативами:

- издать серию книг «Культура природолюбия»;
- провести конкурс с участием Совета Федерации, Государственной Думы, Министерства образования и науки РФ, Федерального агентства по образованию, Российской академии образования и других организаций. По итогам конкурса выпустить тематическую книгу;
- один из номеров журнала «Управление ДООУ» посвятить вопросам экологического образования;
- создать серию плакатов и настольных игр по вопросам природолюбия.

Это было закреплено в Решении Всероссийской научно-практической конференции.

Приглашаем к сотрудничеству по реализации наших предложений и вас, дорогие наши читатели! Подключайтесь!

Ю.Н. Стальская



Пришло письмо!



Уважаемые руководители ДОУ! Обратите внимание! В редакцию пришло письмо от коллектива музыкальных работников ДОУ. Публикуем его целиком.

Уважаемая редакция журнала «Управление ДОУ»! Мы, слушатели областных курсов переподготовки музыкальных руководителей дошкольного образования в г. Архангельске, прочитали статью М.Ю. Картушиной «Проблемы современного музыкального воспитания дошкольников» в № 5 за 2005 г.

Эта статья не оставила равнодушными никого из нас. Ведь в ней высказано все, что наболело, все, о чем мы сами думали и многое испытали на себе. Большинство присутствующих на курсах имеют огромный опыт работы в дошкольных учреждениях, и поэтому мы просто не можем не поддержать автора этой статьи М.Ю. Картушину, которая достаточно широко и очень правдиво осветила все наши проблемы. Хотя, если подумать, проблемы музыкальных руководителей неотделимы от проблем всего нашего дошкольного образования и воспитания.

Не будем скрывать, что только единицы слушателей из нашей группы прочитали эту статью у себя на работе, остальные же прочитали здесь на курсах. Очень жаль, что ваш журнал не попадает к нам в руки, так как находится он в кабинете у заве-

дующих, хотя, пролистав этот номер, мы увидели много полезной информации для себя.

Мы знаем, что в таких городах, как Москва, Санкт-Петербург, уже давно не хватает специалистов по музыкальному воспитанию в дошкольных учреждениях. Возможно, что в скором времени это коснется и наших небольших городов. Уже говорят, что профессия музыкальный руководитель — это вымирающая профессия. Да, молодежь, получив дорогое и связанное с большим трудом образование, не идет работать в детский сад, так как знает, что ее труд будет оплачиваться на разряд ниже, чем у воспитателя, имеющего одинаковую категорию с музыкальным руководителем. Высокие требования, огромные психологические нагрузки — все это отрицательно влияет на здоровье педагога. Мало кто из музыкальных руководителей дорабатывает до 55—60 лет. В некоторых дошкольных учреждениях работают по два музыкальных руководителя и часто администрация начинает сравнивать одного педагога с другим, не замечая, что каждый из них, как специалист, интересен по-своему. В конце концов, один из них не выдерживает и уходит.



Музыкальный руководитель в детском саду — это чаще всего личность яркая и неординарная. А многие ли из них имеют награды, звания? Даже работника с большим стажем, прекрасным образованием, статьями в научных журналах администрация дошкольного учреждения не представляет к званию. Педагог, посвятивший 30 и более лет своей профессии, — это человек, отдавший жизнь свое-

му делу. Почему же это не ценится? Разве это не достойно уважения?

Известно, что музыка в умелых руках педагога несет свет и добро в души маленьких детей. Хочется, чтобы люди, стоящие на высоких ступенях власти, внимательнее присмотрелись к профессии «музыкальный руководитель» и чтобы эта профессия не стала вымирающей у нас в России.

Слушатели курсов
переподготовки музыкальных
руководителей.
Апрель 2006 г.

УКАЗАТЕЛЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К ЖУРНАЛУ «УПРАВЛЕНИЕ ДООУ» ЗА 1-Е ПОЛУГОДИЕ 2006 г.

№ 1. *Маханева М.Д.* Управление развитием ДООУ. М.: ТЦ Сфера, 2006. 128 с.

№ 2. *Казакова И.Н.* Привлечение внебюджетных средств в ДООУ. М.: ТЦ Сфера, 2006. 144 с.

№ 3. *Каралашвили Е.А.* Медико-психолого-педагогическая служба в ДООУ. М.: ТЦ Сфера, 2006. 128 с.

№ 4. *Ларионова Г.Б., Данюкова Э.И.* Самоанализ деятельности ДООУ при прохождении аттестации. М.: ТЦ Сфера, 2006. 160 с.

Журнал «Управление ДООУ» с приложением выходит 8 раз в год в учебные месяцы:

1-е полугодие: февраль, март, апрель, май.

2-е полугодие: сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь.

Подписаться на журнал «Управление ДООУ»
с приложением можно по каталогу «Роспечати».

Индекс — 82687



ПРОВЕРЬТЕ!

**ВСЕ ЛИ КНИГИ СЕРИИ «ВМЕСТЕ С ДЕТЬМИ»
ИМЕЮТСЯ В ВАШЕЙ БИБЛИОТЕКЕ**

Беседы о великих соотечественниках с детьми 5–7 лет /
Агапова И.А., Давыдова М.А. *Обложка, 94 с.*

Беседы с дошкольниками о профессиях / Потапова Т.В. *Обложка, 64 с.*

Беседы о здоровье. Методическое пособие / Шорыгина Т.А. *Обложка, 64 с.*

День защитника Отечества. Сценарии праздников для ДОУ и начальной школы / Картушина М.Ю. *Обложка, 160 с.*

День победы. Сценарии праздников для ДОУ и начальной школы / Картушина М.Ю. *Обложка, 256 с.*

Дизайн и дети / Лялина Л.А. *Обложка, 96 с.*

Дошкольникам о защитниках Отечества. Методическое пособие по патриотическому воспитанию в ДОУ / Под ред. Кондрыкинской Л.А. *Обложка, 192 с.*

Из чего сделаны предметы. Сценарии игр-занятий для дошкольников / Дыбина О.В. *Обложка, 128 с.*

Коллективное творчество дошкольников. Конспекты занятий / Под ред. Грибовской А.А. *Обложка, 192 с.*

Мягкие игрушки своими руками. Рукоделие в начальной школе / Давыдова М.А., Агапова И.А. *Обложка, 192 с., иллюстрации.*

Новая сказка о музыке. Обучение нотной грамоте в детском саду и начальной школе / Светличная Л.В. *Обложка, 64 с., иллюстрации.*

Ознакомление дошкольников с секретами кухни. Сценарии игр-занятий / Дыбина О.В. *Обложка, 128 с., иллюстрации.*

Поделки из фольги / Агапова И.А., Давыдова М.А. *Обложка, 128 с., иллюстрации.*

Познавательное развитие детей 5–7 лет / Блинова Г.М., *Обложка, 128 с.*

Правила дорожного движения для детей дошкольного возраста / Под ред. Романовской Е.А., Малюшкина А.Б. *Обложка, 64 с.*



- Правила пожарной безопасности для детей 5–8 лет** / Шорыгина Т.А. *Обложка, 64 с.*
- Праздники без проблем:** Сценарии для детского сада / Светличная Л.В. *Обложка, 128 с.*
- Ребенок за столом.** Методическое пособие по формированию культурно-гигиенических навыков / Алямовская В.Г. и др. *Обложка, 64 с.*
- Рисование с детьми дошкольного возраста.** Нетрадиционные техники, сценарии занятий, планирование / Казакова Р.Г. и др. *Обложка, 128 с.*
- Русские народные праздники в детском саду** / Картушина М.Ю. *Обложка, 320 с.*
- Сказка о музыке.** Обучение нотной грамоте в детском саду и начальной школе / Светличная Л.В. *Обложка, 64 с., иллюстрации.*
- Стихи и сказки о родной природе** / Шорыгина Т.А. *Обложка, 128 с.*
- Сценарии детских праздников** / Шорыгина Т.А. *Обложка, 128 с.*
- Сценарии оздоровительных досугов для детей 3–4 лет** / Картушина М.Ю. *Обложка, 96 с.*
- Сценарии оздоровительных досугов для детей 4–5 лет** / Картушина М.Ю. *Обложка, 96 с.*
- Сценарии оздоровительных досугов для детей 5–6 лет** / Картушина М.Ю. *Обложка, 128 с., иллюстрации.*
- Сценарии оздоровительных досугов для детей 6–7 лет** / Картушина М.Ю. *Обложка, 128 с., иллюстрации.*
- С чего начинается Родина?** Опыт работы по патриотическому воспитанию в ДОУ / Под ред. Кондрыкинской Л.А. *Обложка, 192 с.*
- Театрализованные представления для детей и взрослых.** Сценарии для дошкольных образовательных учреждений / Картушина М.Ю. *Обложка, 320 с.*

Эти и другие книги можно заказать по почте наложенным платежом. Пришлите заявку **по адресу:** 129626, Москва, а/я 40, **по E-mail:** sfera@cnt.ru, **по тел.:** (495) 656-75-05, 656-72-05, 107-59-15 или заказать в **Интернет-магазине:** www.tc-sfera.ru
Не забудьте разборчиво написать свой **индекс и обратный адрес.**



ПРЕДСТАВЛЯЕМ ВАШЕМУ ВНИМАНИЮ книги автора Л.В. Светличной



ПРАЗДНИКИ БЕЗ ПРОБЛЕМ Сценарии для детского сада

Обложка, 128 с., иллюстрации. Формат 84×108/32

В книге предложены сценарии утренников, кукольных спектаклей, конкурсов, проведение которых не потребует больших финансовых и временных затрат. Необходимое оборудование есть в любом детском саду. Недостающие атрибуты легко изготовить самостоятельно. Все сценарии можно разучить за очень короткий промежуток времени.

Пособие адресовано воспитателям, музыкальным руководителям ДОУ.



СКАЗКА О МУЗЫКЕ Обучение нотной грамоте в детском саду и начальной школе

Обложка, 64 с., иллюстрации. Формат 84×108/32

Книга представляет собой и пособие по обучению детей нотной грамоте, и увлекательную сказку для чтения. На знакомом детям «сказочном» языке рассказывается о музыкальных понятиях, которые, собственно, и являются героями сказки. Небольшие подразделы сказки (например, «Что нашел Мажор» и др.) помогут в организации занятий, уроков, досуговых мероприятий.

Для педагогов дошкольных учреждений, учителей музыки и начальных классов, воспитателей групп продленного дня и родителей, студентов педвузов и педколледжей.



НОВАЯ СКАЗКА О МУЗЫКЕ Обучение нотной грамоте в детском саду и начальной школе

Обложка, 64 с., иллюстрации. Формат 84×108/32

Книга является оригинальным учебным пособием, позволяющим овладеть основами нотной грамоты в увлекательной игровой форме, и интересной сказкой, развивающей кругозор и воображение.

Продолжает первую книгу «Сказка о музыке», расширяя знания о музыкальном языке, помогает с помощью игровых методов овладевать необходимыми навыками.

Предназначена для воспитателей, методистов, музыкальных руководителей ДОУ, учителей начальных классов, педагогов групп продленного дня, организаторов досуга учащихся, а также для родителей и гувернеров.



Представляем вашему вниманию книги автора **О.В. Дыбиной**



РЕБЕНОК В МИРЕ ПОИСКА Программа по организации поисковой деятельности

Обложка, 64 с. Формат 60×90/16

В программе, основанной на современных подходах к развитию и воспитанию дошкольника, определены содержание и задачи интеллектуально-личностного развития ребенка, реализованные в ходе поисково-познавательной деятельности. Представлены также методические рекомендации по реализации программы. Программа предназначена работникам дошкольных образовательных учреждений, методистам, студентам педагогических вузов и колледжей, родителям, интересующимся развитием детей дошкольного возраста.



Я УЗНАЮ МИР Рабочие тетради для детей 3—4, 4—5, 5—6, 6—7 лет

Обложка, 32 с. Формат 60×90/16

Рабочие тетради предназначены для работы с детьми 3—4, 4—5, 5—6, 6—7 лет. Могут быть использованы как в учебном процессе в цикле занятий «Ребенок и окружающий мир» по Программе воспитания и обучения в детском саду под ред. М.А. Васильевой, В.В. Гербовой, Т.С. Комаровой; по организации поисковой деятельности детей по программе О.В. Дыбиной «Ребенок в мире поиска», так и для общеразвивающих занятий дома, в группах развития. В пособии представлены задания и практикумы по ознакомлению с рукотворным миром, природой и историей происхождения предметов.



Представляем вашему вниманию новые книги серии «Библиотека руководителя ДОУ»



ТЕХНОЛОГИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ В ДОУ

Автор — Евдокимова Е.С.

Обложка, 64 с. Формат 60×90/16

Технология проектирования помогает развивать творческие способности дошкольников, их инициативу, делает их активными участниками учебного и воспитательного процесса. Будучи включенной в организационную систему ДОУ, она становится инструментом саморазвития ребенка.

В брошюре отражен совместный опыт педагогов и детей ДОУ г. Волгограда и Волгоградской области по внедрению технологии проектирования, представлены типовые и оригинальные проекты.



ОРГАНИЗАЦИЯ РЕЖИМНЫХ ПРОЦЕССОВ В ДОУ

Автор — Зибзеева В.А.

Обложка, 80 с. Формат 60×90/16

Методическое пособие предназначено для специалистов дошкольных образовательных учреждений. Основной целью пособия является оказание методической помощи воспитателям по организации и планированию режимных процессов в первую и вторую половину дня. Пособие включает вопросы для анализа режимных процессов, содержание работы воспитателя с детьми в разные отрезки времени в разных возрастных группах, алгоритм конспекта и конспекты режимных процессов в ДОУ, приложение.

Пособие адресовано специалистам дошкольных образовательных учреждений, а также всем интересующимся вопросами дошкольного образования.



ПРОЕКТИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ДОУ Методическое пособие

Авторы — Кузнецова С.В. и колл. авт.

Обложка, 112 с. Формат 60×90/16

Методическое пособие поможет практическим работникам дошкольных учреждений овладеть проектировочными навыками при создании стратегии развития, заведующим ДОУ предложит практику разработки программы развития, студентам дошкольных факультетов вузов и колледжей даст возможность более глубоко изучить аспекты образовательной деятельности ДОУ.



**ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА»
приглашает посетить свой сайт
www.tc-sfera.ru**

Здесь вы сможете:

- ☒ сделать заказ в Интернет-магазине на книги, открытки, другую печатную продукцию наложенным платежом (Россия) или курьерской доставкой (Москва);
- ☒ познакомиться с вышедшими из печати новинками;
- ☒ узнать новости о жизни издательства;
- ☒ почитать что-нибудь интересное;
- ☒ найти информацию о журналах «Управление ДОУ» и «Логопед», прочитать избранные статьи из них;
- ☒ узнать адрес близлежащего к вам магазина, где можно приобрести (заказать) книги издательства «ТЦ Сфера».



**Если вы хотите получать журналы
«УПРАВЛЕНИЕ ДОУ» с ПРИЛОЖЕНИЕМ
и «ЛОГОПЕД» с ПРИЛОЖЕНИЕМ
в 2007 г., не забудьте подписаться!**

Подписаться можно по каталогу «Газеты и журналы» агентства «Роспечать» (красно-синяя обложка).

Журнал «Управление ДОУ» — индекс 80818

Журнал «Управление ДОУ» + приложение — индекс 82687

Журнал «ЛОГОПЕД» — индекс 82686

Журнал «ЛОГОПЕД» + приложение — индекс 18036

**Тематика номеров журнала
«Управление ДОУ» в 2006 году**

- ♦ *Оздоровительная работа*
- ♦ *Образовательная среда*
- ♦ *Педагогика сотрудничества*
- ♦ *Родители и ДОУ*
- ♦ *Дополнительное образование*
- ♦ *Программы ДОУ*
- ♦ *Качество образования*
- ♦ *Вопросы, вопросы...*



В СЛЕДУЮЩЕМ НОМЕРЕ!

ТЕМА НОМЕРА: ПРОГРАММЫ ДОУ

*Консультация как вид работы старшего воспитателя.
Оплата труда в ДОУ: что нового?
Обучать или развивать?
О программе развития речи детей дошкольного возраста.
О программе художественного воспитания и развития
дошкольников.*

Уважаемые подписчики!

Приходит много заявок на предыдущие номера журнала. Вы можете заказать следующие номера: 2002 г. — № 4 («Работа с семьей»); № 5 («Анализ и диагностика»); 2004 г. — № 4 («Экспериментальная работа в ДОУ»); 2005 г. — № 6 («Права и обязанности»); № 7 («Охрана труда»); № 8 («Вопросы, вопросы...»). Мы вышлем их наложенным платежом. В заявке укажите свой точный адрес, индекс, а также требуемое количество. Кроме того, вы можете заказать номера журналов «Логопед» за 2004—2006 гг., «Управление ДОУ» за 2006 г.



«Управление ДОУ»

2006, № 5 (31)

**Научно-практический
журнал**

Выходит 8 раз в год

Главный редактор Т.В. Цветкова

Зам. главного редактора
Ю.Н. Стальская

Научный редактор
Л.М. Волобуева

Редколлегия:

Ю.Е. Антонов, К.Ю. Белая,
Н.С. Варенцова, Л.М. Волобуева,
В.И. Ерошин, В.Т. Кудрявцев,
Г.М. Коджаспирова, Л.В. Поздняк,
Г.В. Чиркина, М.Б. Яковлева

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

Оформление, макет
Т.Н. Полозова

Художники обложки:
А.В. Семенов, Е.В. Кустарова

Художник
М.А. Саморезов

Корректоры:
Л.Б. Успенская, Т.Э. Балоунова

Фото на обложке
В.И. Бурматов

Учредитель и издатель
ООО «Творческий Центр Сфера»

Журнал зарегистрирован
в Комитете РФ по печати 22.08.01.
Свидетельство ПИ № 77-9439

Подписной индекс в каталоге Роспечати
80818

Журнал + приложение:
в каталоге Роспечати **82687**

Адрес редакции:
Москва, ул. Сельскохозяйственная, д. 18,
корп. 3. Тел./факс: (495) 181-09-23, 107-59-15.
Почтовый адрес: 129626, Москва, а/я 40.

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

Номер подписан в печать 09.08.06. Формат 60×90¹/₁₆.
Усл. печ. л. 8. Тираж 29 000 экз.

Заказ №

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

© Журнал «Управление ДОУ», 2006
© ООО «ТЦ СФЕРА», 2006

Отпечатано с готовых диапозитивов в типографии
ОАО «Саратовский полиграфический комбинат»
410004, г. Саратов, ул. Чернышевского, д. 59.