

УПРАВЛЕНИЕ

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ
ЖУРНАЛ



Д Ошкольным Образовательным у учреждениям



Тема номера:

«Структурные подразделения ДОУ»

КОДЕКСЫ ДОУ

ЛОГОПЕДИЧЕСКАЯ РАБОТА
КАК ПОДСИСТЕМА

МЕТОДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА

КОНТРОЛЬ
ЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ДОУ

ТРЕБОВАНИЯ К ПРОГРАММАМ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО



2010
№ 4

ГОСТЬ НОМЕРА
Владимир Викторович
Аристархов

УПРАВЛЕНИЕ

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ
ЖУРНАЛ



2010, № 4 (62)

Дошкольным Образовательным Учреждением

Тема номера

«СТРУКТУРНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ДООУ»

СОДЕРЖАНИЕ

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

МЕНЕДЖМЕНТ

Основы педагогического менеджмента

Степанова О.А.

Логопедическая работа как подсистема педагогического процесса ДООУ	8
--	---

Управление образованием

Забияк Н.Б.

Контроль за деятельностью ДООУ	21
--------------------------------------	----

Сахарникова Л.Э., Князева О.В.

Подготовка педагогических работников ДООУ к аттестации	45
--	----

Работа с кадрами

Романенко Ю.В.

Повышение профессиональной компетентности педагогов через взаимодействие с руководством ДООУ комбинированного вида	48
--	----

Предлагаем обсудить

Климина Л.В.

Проблема подготовки педагогов дошкольного образования на основе гендерного подхода	53
--	----

ФИНАНСЫ И ПРАВО

Нормативные и правовые материалы

Письмо Министерства образования РФ от 18 июня 2003 г. № 28-02-484/16	60
Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 259 «О проведении в Российской Федерации Года учителя»	62
Утверждена эмблема Года учителя	70



Хозяйственная деятельность

Хлызова Э.И.

Итоговый анализ административно-хозяйственной деятельности ДОУ 71

Абашина Ю.С.

Отчет по охране труда 74

Делопроизводство

Есауленко Г.В., Говорина Л.С.

Кодексы ДОУ — первый шаг в изменении организационной культуры 77

ПЕДАГОГИКА ДОУ

Организация педагогического процесса

Вепрева И.И.

Методическая служба в дошкольном учреждении 86

Малахова Е.Ю.

Системный подход в повышении квалификации педагогических кадров ДОУ 91

Методическая работа

Майданкина Н.Ю., Шепелева Т.В.

Социальное партнерство в сельском малокомплектном детском саду 94

Копилка методиста

Ополева О.Б.

Планирование воспитательно-образовательного процесса по картотечному типу 97

Озерчук Т.Н., Корнилова Л.А.

Методы работы с родителями 104

ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА

Вести из регионов

Антонов Ю.Е.

Проект для настоящей и будущей России 106

Это интересно!

Степанов С.С.

Как удлинить день? 114

А знаете ли вы? 20, 52

Наша библиография 119

Книжная полка 123

Как подписаться 127

Анонс 128



Уважаемые коллеги!

Современный детский сад — сложное пространство, в котором для решения воспитательных и образовательных задач функционируют разные структурные подразделения, работают специалисты нескольких отраслей. Сегодня к решению воспитательных и образовательных задач привлечены воспитатели, педагоги дополнительного образования, врачи, логопеды и дефектологи, музыканты и художники, специалисты по оздоровлению и экологии. Дошкольное образовательное учреждение напоминает пчелиный улей, в котором ежедневная слаженная работа направлена на достижение единой цели. Сплоченный коллектив детского сада — единство непохожих, где каждый специалист — уникальная личность, творящая, думающая, переживающая.

Наиболее сложная проблема — взаимодействие структурных подразделений дошкольного образовательного учреждения в рамках единого образовательного пространства. Среди трудностей — психологическое взаимодействие, сложности в организации педагогического процесса, жесткие правовые и санитарно-гигиенические рамки.

В этом номере журнала мы постарались показать деятельность разных структурных подразделений ДООУ. О.А. Степанова подробно рассказывает о логопедической работе как подсистеме педагогического процесса. Л.В. Климкина освещает мало исследованную ранее проблему гендерного подхода в кадровой политике. Очень важен материал Н.Б. Забияка о контроле за деятельностью ДООУ. В нем подробно рассматривается методика проведения разных видов проверок. Автор подчеркивает, что цель контроля — не только выявление нарушений, но и помощь заведующим в выстраивании административно-хозяйственной и управленческой деятельности.

В этом номере представляем актуальные правовые документы, интересный опыт работы по составлению отчета о хозяйственной деятельности. В разделе «Педагогика ДООУ» помещен материал по установлению социального партнерства в условиях сельского малокомплектного детского сада.

Редакция журнала надеется, что публикуемые материалы помогут руководителям современных ДООУ построить работу на высоком управленческом уровне.

От вас, дорогие коллеги, мы ждем откликов и новых материалов. Ваш опыт интересен и полезен. Наши авторы — педагоги-дошкольники России. Пишите нам: 123@tc-sfera.ru

С уважением, редакция



ИНДЕКС

УЧРЕЖДЕНИЯ И ЛЮДИ, УПОМИНАЕМЫЕ В НОМЕРЕ

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

ГОУ д/с № 893, Москва	104	МДОУ ЦРР — д/с № 51, г. Озёрск Челябинской обл.	71, 74, 91
ГОУ ДПО (ПК)С «Самарский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования» (СИПКРО)	53	Министерство образования Республики Башкортостан	5
ГОУ СПО «Тульский педагогический колледж № 2»	21	Московское областное отделение Российского общества социологов	106
МДОУ д/с № 68, г. Братск Иркутской обл.	86	Кафедра педагогической психологии МГППУ, Москва	114
МДОУ д/с № 321, г. Пермь	48	НИИ развития профессионального образования, Москва	8
МДОУ д/с № 4 «Колокольчик», р.п. Павловка Ульяновской обл.	94	Учебный отдел Ульяновского института повышения квалификации, г. Ульяновск	96
МДОУ д/с № 5, г. Троицк Челябинской обл.	97	Управление дошкольного образования Администрации г. Глазова, Республика Удмуртия	45
МДОУ д/с комбинированного вида № 75, г. Ангарск Иркутской обл.	77		
Абашина Юлия Сергеевна	74	Майданкина Наталья Юрьевна	94
Антонов Юрий Евстигнеевич	106	Малахова Елена Юрьевна	91
Аристархов Владимир Викторович	5	Озерчук Татьяна Николаевна	104
Вепрева Ирина Ильинична	86	Ополева Ольга Борисовна	97
Говорина Людмила Сергеевна	77	Романенко Юлия Владимировна	48
Есауленко Галина Владимировна	77	Сахарникова Лариса Эдуардовна	45
Забияк Николай Брониславович	21	Степанов Сергей Сергеевич	114
Климина Лариса Владимировна ...	53	Степанова Ольга Алексеевна	8
Князева Ольга Васильевна	45	Хлызова Эмма Ивановна	71
Корнилова Лариса Алексеевна	104	Шепелева Тамара Васильевна	94



У НАС В ГОСТЯХ

**Заместитель министра образования Министерства
образования Республики Башкортостан**

АРИСТАРХОВ ВЛАДИМИР ВИКТОРОВИЧ

Владимир Викторович, как Вы оцениваете состояние региональной системы дошкольного образования на сегодняшний день? Удастся ли в условиях кризиса сохранять детские сады?

В Республике Башкортостан функционируют 1810 ДОУ. Всего дошкольным образованием охвачено 158 669 детей, что составляет 59,2%.

Несмотря на кризис в республике делается многое для того, чтобы дети имели возможность получить дошкольное образование. С целью обеспечения его доступности и повышения качества реализуется республиканская целевая программа «Развитие системы дошкольного образования в Республике Башкортостан на 2008—2012 годы». В рамках программы в течение 2008—2009 гг. введены в строй 11 ДОУ на 600 мест, произведен возврат в сеть 30 ранее перепрофилированных зданий детских садов на 2,5 тыс. мест. При ДОУ дополнительно открыты 14 групп на 270 мест. Произведен капитальный ремонт 35 ДОУ.

Какие приоритеты в развитии регионального образования будут выстраиваться в контексте реализации представленной Правительством РФ современной модели образования?

Республика Башкортостан — один из семи пилотных регионов Российской Федерации для проведения апробации вариативных организационных моделей и форм дошкольного образования. Республиканское Министерство образования совместно с Федеральным институтом развития образования отработывает экспериментальную модель и методику нормативно- долевого финансирования затрат на содержание детей и оказание образовательных услуг в ДОУ. В настоящее время для этих целей в республике создано шесть пилотных площадок.

Начата работа по развитию сети автономных ДОУ. На данный момент в режиме автономных функционируют 133 детских сада, и число их в дальнейшем будет увеличено. Имеющийся опыт работы таких учреждений положительно зарекомендовал



себя. Решение вопросов улучшения материальной базы, стимулирования работников ДОУ и многих других становятся реальными.

Какие инновационные виды дошкольных учреждений внедряются в республике?

В целях обеспечения доступного дошкольного образования и равных стартовых возможностей с 2008 г. в республике организована работа по внедрению современных моделей предоставления услуг дошкольного образования: семейных детских садов, гувернерской службы на базе ДОУ 12 муниципальных образований. При ДОУ открыто 56 групп семейного воспитания (181 ребенок). Родители имеют возможность пользоваться услугами гувернерской службы.

Развивается сеть групп кратковременного пребывания. При ДОУ функционируют 200 таких групп, которые посещают 1975 детей; при общеобразовательных учреждениях открыто 96 дошкольных групп.

В 2009 г. в дошкольных образовательных учреждениях республики продолжена работа по предоставлению дополнительных услуг в форме организации различных кружков и секций (3903 кружка — 62 970 детей). Образовательные услуги в них предоставляются с целью всестороннего удовлетворения

образовательных потребностей (по желанию родителей) и развития индивидуальных способностей детей дошкольного возраста.

В республике в 2005 г. Институтом развития образования была разработана программа по дошкольному образованию «Путь к школе», с этого же времени организована экспериментальная апробация программы по дошкольному образованию дошкольников, не посещающих детский сад регулярно. В результате эксперимента разработаны муниципальные модели дошкольного образования, нормативная правовая база, информационные карты экспериментальных площадок и т.д.

Сегодня у нас функционируют 128 групп (1276 детей) дошкольного образования. Проблемы дошкольной подготовки детей регулярно обсуждаются по радио и телевидению республики. Опыт работы по организации дошкольного образования в республике был представлен на Всероссийском образовательном форуме в Москве (апрель, 2009).

Развивается сеть национальных ДОУ и групп. В 2009 г. в республике функционировало 1099 национальных ДОУ (32 024 ребенка), в которых педагогический процесс организован на башкирском, татарском, чувашском, марийском и удмуртском языках, что позволяет детям получать



услуги дошкольного образования на родных языках.

В последнее время во многих регионах внимание уделяется разработке систем оценки качества образования. Как обстоят дела в Башкортостане?

С 2002 г. при Министерстве образования действует координационный Совет по дошкольному образованию. На Совете рассматриваются самые актуальные проблемы.

В течение трех последних лет большое внимание уделяется вопросам эффективности деятельности органов местного самоуправления по развитию муниципальных систем дошкольного образования, и особенно работе по показателям, способствующим обеспечению его общедоступности. В большинстве муниципальных образований республики разработаны районные и городские программы развития систем дошкольного образования. Для дальнейшего повышения качества и стимулирования внедрения современных моделей в республике планируется организовать конкурс муниципальных программ развития систем дошкольного образования.

Каковы особенности подготовки кадров?

Кадры для системы дошкольного образования республики

готовят на базе пять вузов и 15 педагогических колледжей. В настоящее время в ДОУ работают 19 545 педагогов. 37,4% от их общей численности имеют высшее профессиональное образование, 57,7% — среднее профессиональное. Стаж работы свыше 10 лет имеют 68,7%.

Ежегодно в республике организуются разнообразные конкурсы, способствующие повышению престижа работников ДОУ, их квалификации и т.д. Только за последнее время были организованы конкурсы: на лучшую методическую разработку по работе с семьей, лучшее ДОУ. В 2010 г. планируется проведение конкурса «Педагог — исследователь ДОУ — 2010 г.». Органами управления образованием также проводятся самые разнообразные конкурсы: «Воспитатель ДОУ», «Лучший попечительский совет ДОУ», «Музыкальный руководитель ДОУ» и т.д.

Ваши пожелания журналу «Управление ДОУ».

Прежде всего расширения круга активных читателей и, конечно, интересных публикаций, тесного взаимодействия с педагогической общественностью регионов нашей страны. Здоровья, оптимизма всем работникам редакции журнала.

Беседовала Е.В. Боякова



ЛОГОПЕДИЧЕСКАЯ РАБОТА КАК ПОДСИСТЕМА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА ДОУ



МЕНЕДЖМЕНТ

Степанова О.А., канд. пед. наук, доцент, ведущий научный сотрудник НИИРПО, Москва

Одной из подсистем дошкольного образования выступает логопедическая работа с детьми. Это дает основание рассмотреть ее зависимость от целей, содержания, методов и форм организации дошкольного образования в целом.

Определяющим компонентом педагогической системы любого уровня выступает взаимодействие педагога и воспитанников, на основе которого отбираются и соотносятся между собой все компоненты педагогического процесса. Согласно Концепции дошкольного воспитания его цели, как и цели семейного воспитания, заключаются во всестороннем гармоничном развитии ребенка, предусматривают охрану и укрепление здоровья, обеспечение полноценного физического и психического развития, формирование личности ребенка (последнее связано с воспитанием нравственных качеств, творческих способностей и раскрытием его индивидуальности).

Цели логопедической работы, таким образом, должны быть соотносимы с целями дошкольного этапа образования. Идеальная цель развития детей с нарушениями речи, по мнению Ю.Ф. Гаркуши, состоит в воспитании «гуманной личности, всесторонне и гармонически развитого, эмоционально благополучного и счастливого ребенка»*. Однако имеющиеся речевые дефекты делают индивидуальные различия между детьми одного и

* Гаркуша Ю.Ф. Специальные преобразования педагогического пространства как стратегия воспитания детей с нарушениями речи. В кн.: Ребенок. Раннее выявление отклонений в развитии речи и их преодоление. М., 2001.





того же возраста еще более выражены, что прямо или опосредованно влияют на особенности их поведения, деятельности, общения. Поэтому в процессе воспитания и обучения детей с дефектами речи должны приниматься во внимание общеразвивающие и частные (коррекционные) цели. Диагностика, коррекция и профилактика отклонений в речевом развитии при этом становятся средством, способствующим полноценному формированию личности ребенка.

Цели, в свою очередь, определяют второй компонент любой педагогической системы — содержание образования. Традиционно содержание дошкольного образования включает в себя физическое, познавательно-речевое, социально-личностное, художественно-эстетическое развитие. В конкретном ДОО содержание образования определяется образовательной программой, ориентированной на общечеловеческую (мировую) культуру и соответствующей российским культурным традициям, обязательно включающей развитие речи ребенка, его знакомство с основами естественно-научных знаний, физическое и художественно-эстетическое развитие.

В контексте модернизации образования его содержание все чаще рассматривается с позиций *компетентностного подхода* и состоит из четырех структурных компонентов, основанных на опыте:

- познавательной деятельности, фиксированной в форме ее результатов — знаний;
- осуществления известных способов деятельности — в форме умения действовать по образцу;
- творческой деятельности — в форме умения принимать эффективные решения в проблемных ситуациях;
- осуществления эмоционально-ценностных отношений — в форме ценностных ориентаций»*.

Освоение этих четырех типов опыта позволяет осуществлять сложные культуросообразные виды действия, которые в современной педагогической литературе часто называются компетентностями. Компетентностный подход позволяет по-новому проектировать содержание дошкольного образования и оценивать его не как систему знаний, умений и навыков, а как набор компетентностей. Так, И.А. Зимняя рассматривает в составе ключевых социальных компетентностей *коммуникативную компетентность*, а дошкольный уровень ее становления как предпосылочный, но в то же время обладающий своим компонентным составом и содержанием (табл. 1).

Таким образом, коммуникативная компетентность дошкольни-

* Стратегия модернизации содержания общего образования: Мат-лы для разработки документов по обновлению общего образования. М., 2001.



Таблица 1

**Компетентность в общении на родном языке
(коммуникативная компетентность)***

Компоненты компетентности	Содержание
1	2
Знания	Обращается к любому человеку с какой-либо просьбой*. Обладает словарным запасом в 3500—4000 слов. Комментирует свои действия в предметной деятельности. Может поблагодарить за помощь. Способен построить монологическое высказывание. Пытается рассуждать вслух. Может пересказать сказку, рассказ, описать картинку. Осведомлен и способен к созданию нового продукта (рисунка, конструкции, образа фантазии, движения). Располагает знаниями о культуре речи
Умения	Создает сюжетные рассказы по набору игрушек. Рассказывает о себе, своей семье. Складывает из букв слоги и слова и может их прочесть. Рассказывает наизусть стихи и сказки. Пытается правильно связывать слова в падеже, числе, во времени, формулировать вопросы и ответы на них. Выделяет основное содержание прослушанной сказки или песенки. Описывает видимое, находящееся в непосредственном поле зрения. Владеет определенными способностями имитации. Играет в воображаемом плане, словесно оформленном, принимая и разыгрывая роли в форме игровой беседы
Ценностно-смысловое отношение к содержанию компетентности	Оценивает поступок какого-либо ребенка. Хорошо ориентируется в новой обстановке. Проявляет в некоторых ситуациях общения чувство собственного достоинства, уважения к самому себе. Стремится занять достойное место в системе отношений со взрослыми и сверстниками. Уважает желания других людей. Способен принять или не принять другого человека. Способен к сопереживанию

* Становление ключевых социальных компетентностей на разных уровнях образовательной системы (дескрипторная характеристика как база образования) / Под ред. И.А. Зимней. М., 2006.

** Здесь и далее представлены позиции нормативных документов, отражающие содержание компонентов компетентности; курсивом выделены авторские позиции, сформулированные под руководством И.А. Зимней по материалам анализа научной и учебно-методической литературы (примеч. ред.).



Окончание табл.

1	2
Эмоционально-волевая регуляция	<i>Различает положительные и отрицательные эмоции другого человека и строит адекватные отношения. Сдерживает себя и заявляет в приемлемой форме о своих потребностях. Получает удовольствие от общения со взрослыми и сверстниками. Способен непродолжительное время слушать. Выражает свои чувства с помощью невербальных средств общения. Способен пожалеть и выразить сочувствие</i>
Готовность	<i>Желает общаться со своими сверстниками и взрослыми. Стремится выполнить требования и просьбы взрослых. Учиться в школе. Выражает желание играть в разные игры со сверстниками. Проявляет интерес к общению с другими людьми: знакомыми и незнакомыми</i>

ка — результат не только образования, но и влияния семьи, социума, культуры, и что чрезвычайно важно, его самого как субъекта собственной деятельности.

Используя компетентностный подход, А.Г. Гогоберидзе выделяет две группы начальных компетентностей ребенка старшего дошкольного возраста как интегративных личностных характеристик (см. рисунок), где *речевая компетентность* входит в состав допредметных. Исследователь считает, что становление у детей указанных компетентностей можно рассматривать как условие их естественного, бесстрессового перехода на ступень начального общего образования.

Думается, что компетентностный подход может найти свое применение в целевом и содер-

жательно-методическом обогащении коррекционно-речевого процесса. С этих позиций *формирование у детей начальной речевой компетентности* как «готовности самостоятельно решать задачи, связанные с использованием речи как средства общения, словарного богатства родного языка; с элементарным филологическим анализом речи; подготовкой к чтению и освоению письменной речи»* — достаточно полно и четко сформулированная цель и одновременно результат, на достижение которого направлены совместные усилия логопеда и других специалистов ДОУ.

* Гогоберидзе А.Г. Предшкольное образование: некоторые итоги размышлений // Управление ДОУ. 2006. № 1.

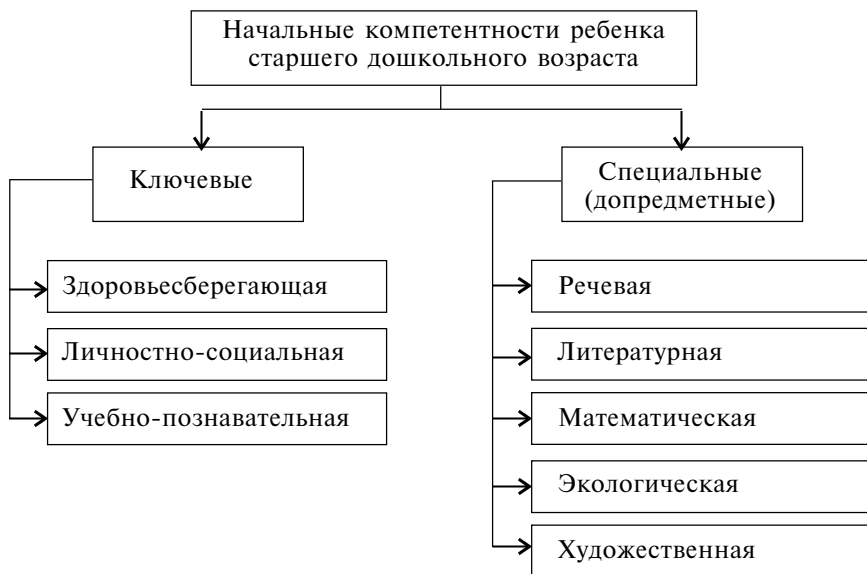


Рис. Группы начальной компетентности

Педагогические методы как способы воспитания и обучения детей и организации в этих целях их самостоятельной деятельности и одновременно — третий компонент — педагогической системы любого уровня, тоже определяются целями образования. В дошкольной педагогике по форме воздействия на ребенка методы принято делить на *словесные* (указания, объяснения воспитателя, его рассказы об окружающем и т.п.), *наглядные* (непосредственное ознакомление с окружающим и показ реальных предметов, картинок, диапозитивов, объемных моделей, а также схематических изображений тех или иных предметов, явлений или событий окружающей жизни

и т.д.) и *практические*. Кроме того, выделяют *методы прямого воздействия*, *методы опосредованного воздействия* и *методы проблемного воспитания и обучения*.

В современном образовании более широко используются методы последней группы: на занятиях, при организации игровой и трудовой деятельности, общении в быту, поскольку они активизируют мысль, приучают к самостоятельности, развивают творческую инициативу. В целом на смену учебно-дисциплинарным моделям взаимодействия педагогов с детьми пришли личностно-ориентированные (табл. 2).

В логопедической практике проблема разнообразия методов работы с детьми стоит особен-



Таблица 2

**Модели взаимодействия взрослого
с детьми дошкольного возраста**

Характерные черты	Учебно-дисциплинарная	Личностно-ориентированная	«Невмешательство» в жизнь ребенка
Цель общения взрослого с детьми	Вооружить ребенка ЗУН (знания, умения, навыки)	Обеспечить ребенку чувство психологической защищенности, доверия к миру, радости существования (психологическое здоровье); формировать базу личности; развивать его индивидуальность	Может быть выражена словами: «Я хочу, чтобы меня оставили в покое»
Лозунг, которым руководствуется взрослый	Делай, как я!	Не «рядом», не «над», а «вместе»!	Ничего, сам (сама) справится!..
Способы общения	Наставление, разъяснение, запрет, требование, угроза, наказание, нотация, окрик	Понимание, признание и принятие личности ребенка, основанное на способности взрослых к децентрации (умения становиться на позицию другого, учитывать точку зрения ребенка и не игнорировать его чувства и эмоции)	Реагирование на происходящее уходом; холодное наблюдение; раздраженное неприятие
Тактика общения	Диктат и (или) опека	Сотрудничество; создание и использование ситуаций, требующих от детей проявления интеллектуальной и нравственной активности; динамика стилей общения с ребенком (многообразие стилей общения и их варьирование)	«Мирное сосуществование», «рядом, но не вместе»
Личностная позиция педагога	Удовлетворять требования руководства и контролирурующих инстанций	Исходить из интересов ребенка и перспектив его дальнейшего развития. Смотреть на ребенка как на полноправного партнера в условиях сотрудничества (отрицание манипулятивного подхода к детям)	Не брать на себя лишней ответственности. Смотреть на ребенка как на обузу, досадную помеху в решении собственных проблем



но остро. Не секрет, что она предполагает достаточно много однообразных упражнений, нацеленных на отработку и закрепление в детской речи тех или иных речевых умений, конструкций. От методической грамотности логопеда, его желания и способности найти разные способы взаимодействия с ребенком и организации его деятельности в этих условиях напрямую зависят сроки, характер и результат коррекционной работы.

Личностно-ориентированная модель взаимодействия с детьми позволяет *методически обогатить само понятие «логопедическое занятие»* и рассматривать его как интересную и разнообразную, но четко нацеленную совместную деятельность — речевые упражнения и игры, беседы, рассматривание картинок и книжных иллюстраций, предметно-практическую, театрализованную деятельность и др.

Типы взаимодействия педагога и детей могут быть различными. Находясь в позиции «учителя», логопед ставит перед детьми определенные задачи, предлагает способы или средства их решения, оценивает правильность действий.

Однако стоит помнить и о других позициях — «равного партнера» и «организатора условий», которые позволяют логопеду быть включенным в деятельность наравне с детьми (играть в настольные, сюжетные

игры, быть инициатором и участником коллективной театрализованной, музыкальной, изобразительной или конструктивной деятельности и др.) или предоставить им возможность действовать свободно и самостоятельно. Разумеется, все виды детской деятельности коррекционно-окрашены и решают специфические задачи тренировки правильных речевых навыков.

Четвертый компонент педагогической системы — формы, или организационно-структурные составляющие педагогического процесса — также соотносится с уже названными компонентами. Н.Я. Михайленко и Н.А. Короткова рассматривают их как типы взаимодействия взрослого при общении с детьми (табл. 3), подчеркивая важность всех составляющих педагогического процесса. Какой бы ни была образовательная программа, нельзя реализовывать ее в рамках лишь одного из блоков за счет других (например, строить весь педагогический процесс в форме организованных занятий или совсем исключать их из жизни детей).

Необходимость отказа в детском саду от жестко регламентированного обучения подчеркивают Л.А. Парамонова, Т.И. Алиева, А.Г. Арушанова: статичная поза на занятиях; расположение столов друг за другом в ряд по типу школьного, когда дети видят только затылки друг друга; ответы по поднятой руке; отсутствие общения между детьми и



Таблица 3

**Структурные составляющие (блоки)
педагогического процесса в ДОУ***

Блоки педагогического процесса	Позиция взрослого по отношению к детям	Развивающие задачи
1	2	3
Специально организованное обучение в форме занятий	Позиция «учителя», который ставит перед детьми определенные задачи, предлагает способы или средства их решения, оценивает правильность действий. Какими бы демократичными ни были здесь формы общения, в этом случае взрослый находится как бы «над» ребенком	В блок включаются задачи, реализация которых требует систематической постановки строгой последовательности специальных заданий, отвечающих логике развития тех или иных способностей (например, сенсорных, мыслительных), логике отдельного учебного предмета (например, основам математики или овладения грамотой в рамках подготовки к школе), а также задачи по формированию элементов учебной деятельности. Педагог ставит перед детьми задачи, обеспечивает необходимыми средствами, оценивает правильность решения. Используя строгую последовательность учебных задач, он может варьировать конкретные материалы, опираясь в их отборе на предпочтения детей
Совместная деятельность педагога с детьми, проходящая в непринужденной, обязательной форме	Позиция «равного» партнера, включенного в деятельность наравне с детьми, который вносит свои предложения и принимает замыслы детей, демонстрирует разнообразные способы действий, решает возникающие в совместной деятельности проблемы «вместе»	В блок могут входить задачи по развитию социальных навыков, освоению разных видов деятельности (игры, конструирование, изобразительная и предметно-практическая деятельность), приобщение к искусству, нравственным ценностям, расширение представлений о мире, а также задачи по развитию речи (включая специальную подготовку и освоение грамоты). <i>Работа с детьми в рамках этого блока исключает специально организованные занятия. Активность</i>

* Михайленко Н.Я., Короткова Н.А.
Ориентиры и требования к обновлению
содержания дошкольного образования:
Метод. рекомендации. М., 1991.



Окончание табл.

1	2	3
	с детьми без жестких оценок и т.п.	детей может быть вызвана педагогом, который вовлекает их в ту или иную деятельность, «заражая» ею. Он может подключиться к уже возникшей деятельности, направляя ее ход изнутри, как равный партнер. Блок включает чтение книг и беседы о прочитанном, прослушивание музыки, рассматривание иллюстраций и репродукций, совместную сюжетную игру, рисование, лепку, конструирование, совместный элементарный труд, экскурсии, физкультурные упражнения и подвижные игры и др. Целесообразно в ряде случаев строить совместную деятельность с «открытым концом» так, чтобы ребенок при желании мог продолжить ее самостоятельно. Для этого необходимо создать предметную среду и пространство групповой комнаты
Свободная самостоятельная деятельность детей	Позиция «создателя» окружающей среды, предметного мира ребенка, когда педагог не участвует в детской деятельности, предоставляя право действовать свободно и самостоятельно	Ребенок свободно выбирает деятельность, отвечающую его склонностям и интересам. В рамках этого блока развивается творческая активность в игре, конструировании, изобразительной деятельности, свободное экспериментирование с различными материалами. Дети учатся действовать в группе равных — сверстников, кооперироваться с ними, вступать в состязательные отношения. Посредством самостоятельной активности ребенок продолжает совершенствовать способности и умения, основы которых закладываются в первых двух блоках



диалога между детьми и взрослыми; пресечение инициативных высказываний детей в дисциплинарных целях.

Формы организации логопедической работы также в определенной степени модифицируются, хотя целесообразность деления занятий в зависимости от количества детей на групповые, подгрупповые и индивидуальные сохраняется. Как правило, все они органично вписываются в первую половину дня пребывания ребенка в ДОУ и только один-два раза в неделю проводятся во вторую половину.

Специального рассмотрения требует вопрос об организации подгрупповых (до шести детей) логопедических занятий. Опыт показывает, что они обладают наибольшим эффектом и особенно важны для старших дошкольников, когда наряду с отработкой речевых навыков на логопедических занятиях присутствуют и элементы освоения грамоты. Во многих ДОУ педагоги убедились в рациональности такого подхода. Однако, к сожалению, встречаются и такие ситуации, когда логопед по собственной инициативе или по предложению воспитателей отказывается от их проведения. Высказывается мнение, что весь состав группы и без того небольшой, а поэтому незачем дважды, как ему, так и воспитателю, проводить одинаковые по содержанию занятия.

На наш взгляд, такой подход неправилен, ведь подгруппо-

вые занятия дают педагогам возможность включать в общение каждого из присутствующих детей, активизировать их деятельность, организовать работу в парах или тройках, а самим детям — неоднократно в течение занятия принять участие, например, в интересных играх и, не дожидаясь длинной очереди, побыть ведущим. Подгруппы могут быть сменными по составу, а в основе их деления лежит самостоятельно выбранное логопедом основание (уровень речевого и/или умственного развития, этап работы над звукопроизношением и др.). При комплектовании групп важно учитывать также и мнение воспитателя.

Педагогические средства как пятый важный компонент педагогической системы любого уровня включают материальные объекты и предметы духовной культуры, предназначенные для организации и осуществления педагогического процесса. Они необходимы как для его предметной поддержки, так и организации деятельности воспитанников. Разнообразные педагогические средства представляют собой существенную часть образовательной среды, которая может рассматриваться как подсистема социокультурной среды; последняя может быть оптимально благоприятной, нейтральной и даже враждебной для ребенка.



Педагогическая целесообразность средового фактора достигается только в том случае, если его компоненты не противоречат, а дополняют и обогащают друг друга. В связи с этим представляется спорным широко дискутирующийся сегодня в педагогической периодике вопрос о создании так называемой развивающей среды образовательного учреждения. Думается, что более целесообразно в этом контексте говорить не о создании отдельной (особой) среды, а об определенном ее уровне (степени широты, специфическом наполнении и оформлении). При этом в качестве первого, исходного уровня, может быть названа педагогическая среда конкретной семьи с присущими только ей особенностями, и краткие требования к ее содержанию уже сформулированы в «Примерных требованиях к содержанию развивающей среды детей дошкольного возраста, воспитывающихся в семье» (письмо Минобразования России от 15.03.2004 г. № 03-51-4бин). Второй уровень — среда конкретного ДОО (школы и др.), соответственно третий и четвертый — среда микрорайона (населенного пункта) и региона (страны) и т.д.

В логопедической работе педагогические средства, повышающие ее результативность, можно рассматривать прежде всего в аспекте создания и поддержания *стимулирующей общей и ре-*

чевую активность детей среды, в составе которой можно выделить как предметную, так и собственно речевую составляющие. Современное логопедическое занятие сложно представить без специального оборудования и учебно-игровых пособий. Однако не меньшее значение имеет и вторая составляющая — речевая среда.

Под речевой средой С.Н. Цейтлин понимает «диалог, участием которого является ребенок; диалог между другими лицами в присутствии ребенка или монолог другого лица, не обращенный к ребенку»*. Дополнительно к речевой среде относятся стихи, песни, фольклорные произведения, сказки в устном исполнении логопеда. Огромную роль играют также книги, читаемые ребенку, а затем и самим ребенком, детские фильмы, теле- и радиопередачи. Основная роль речевой среды, окружающей ребенка, по мнению исследователя, заключается в предоставлении ему того необходимого *инпута***, на основании которого он строит свою языковую систему. Чем выше качество инпута, тем успешнее осваивается родной язык.

* Цейтлин С.Н. Речевая среда и языковое развитие ребенка // Теоретико-методологические аспекты инновационных процессов коррекционного образования. СПб., 2002.

** Инпут — вся совокупность речевой продукции взрослых, которую воспринимает или может воспринимать ребенок (С.Н. Цейтлин, 2000).



Особенно важным и считает С.Н. Цейтлин следующие характеристики речевой среды:

- объем речевой продукции;
- степень ее «персонализации», т.е. соотношенности с особенностями именно данного ребенка (здесь учитывается и степень развития каждого из компонентов его способности, особенности коммуникации со взрослым, а если речь идет о ребенке с проблемами — ориентация на эти проблемы);
- степень «реактивности» — способности взрослого менять свою тактику в зависимости от речевого поведения ребенка (это приложимо только к ситуации «живого диалога»);
- качество самой речевой продукции взрослого (богатство и разнообразие языковых конструкций, выразительность и пр.).

Значение последней характеристики особенно велико как в коррекционном, так и в профилактическом плане. «Прежде чем приступить к ответственному делу развития речи своих воспитанников следует позаботиться о развитии, упорядочении своей речи», — напоминает педагогам Е.И. Тихеева. До сих пор актуальны разработанные ею требования к речи педагогов, работающих с детьми дошкольного возраста:

- речь должна быть абсолютно правильна, литературна;

- по форме и тону — безупречно вежливая;

- структуру речи следует согласовывать с возрастом детей: чем моложе ребенок, тем проще должна быть синтаксическая структура обращенной к нему речи;

- содержание речи должно строго соответствовать развитию, запасу представлений и интересам детей;

- речь должна соответствовать таким критериям, как точность, ясность, простота, эмоциональная выразительность, образность, размеренность темпа и достаточная (но не чрезмерная) громкость.

В последние годы предметом изучения и специфического анализа становится не только речь окружающих ребенка взрослых вообще, но и профессиональная речь логопеда как разновидность медико-педагогического *дискурса**. Говоря о дискурсе логопеда, Л.С. Бейлинсон выделяет в нем информационную и тональную характеристики. Ребенок, общаясь с чужим человеком, чувствует себя дискомфортно, и поэтому тональность логопедического дискурса по отношению к нему должна быть в максимальной степени личностной. А вот по

* Дискурс — сложное коммуникативное явление, включающее, кроме текста, экстралингвистические факторы (знания о мире, мнения, установки, цели адресата), необходимые для понимания текста.



отношению к родителям она может варьировать как в сторону сокращения, так и в сторону увеличения коммуникативной дистанции в зависимости от конкретных обстоятельств общения.

Итак, логопедическая работа в любом ДОУ, выступая в качестве подсистемы педагогического процесса, может быть разложена как совокупность определенных компонентов и связей между ними, при этом они не должны «выпадать» из контекста, заданного внутри системы более

высокого уровня. Это означает, что логопед, воспитатели и педагогический коллектив ДОУ в целом могут самостоятельно формулировать цели своей деятельности, в соответствии с ними выбирать образовательные программы, методы, формы взаимодействия с детьми, педагогические средства и т.д., однако на этот выбор самое непосредственное влияние закономерно оказывают приоритетные тенденции развития целостной системы дошкольного образования.



А ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ?

Проект нового интегрированного закона «Об образовании в РФ», который легализует положение частных детских садов в России, будет внесен в правительство РФ до сентября. «По факту выхода этого закона, мы должны открыть около 15 тысяч мини-детсадов и семейных детских садиков», — сообщила журналистам на пресс-конференции член думского комитета по собственности Екатерина Семёнова, добавив, что около 417 тысяч детей в России не могут попасть в дошкольные учреждения из-за отсутствия мест.

По словам депутата, в международной практике много при-

меров открытия частных мини-детсадов на первых этажах многоэтажек. Для прогулок достаточно, чтобы недалеко от детского сада находился парк. Строительство одного типового ДОУ на 280 мест обходится государству в 360 млн рублей. На строительство частного мини-детсада (на 20—45 мест) предпринимателю потребуется от 700 тыс до 1 млн рублей в расчете на одного ребенка. Организация семейного детсада будет стоить не более 100 тыс рублей.

По материалам сайта http://www.educom.ru/ru/press_center/news/news_detail.php?ID=8677



КОНТРОЛЬ ЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ДОУ

Забиняк Н.Б., канд. пед. наук, доцент, заслуженный учитель РФ, директор ГОУ СПО «Тульский педагогический колледж № 2», г. Тула

Развитие системы дошкольного образования невозможно без глубокого анализа процессов и тенденций, характерных для деятельности десятков тысяч ДОУ страны, тех трудностей, с которыми сталкиваются региональные и муниципальные органы управления образованием и руководители дошкольных учреждений.

Четкая обратная связь — необходимое условие эффектив-

ных управленческих решений. На региональном и муниципальном уровнях эту обратную связь осуществляют структурные подразделения органов управления образованием.

Контроль — важнейшая форма руководства ДОУ со стороны муниципальных органов управления образованием, одна из ответственных сторон их деятельности.

ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ, ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВИДЫ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ КОНТРОЛЯ

Под контролем за деятельностью ДОУ понимается проведение муниципальным органом управления образованием проверок, наблюдений, обследований, осуществляемых в пределах своей компетенции, по соблюдению в подведомственных им учреждениях положений, норм, правил в области дошкольного образования.

Цели контроля:

- способствовать повышению уровня руководства;
- исполнению нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность муниципальных органов управления образованием и дошкольных учреждений;

— сохранению единого образовательного пространства Российской Федерации посредством соблюдения Федеральных государственных требований к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования (утв. приказом Минобрнауки России от 23.11.2009 г. № 655);

- выявлению и распространению передового опыта;
- предупреждению и исправлению имеющихся недостатков.

В ходе контроля за деятельностью ДОУ ставятся и решаются следующие задачи:



- реализация принципов государственной политики в области дошкольного образования, воспитания и обучения детей в соответствии с утвержденными Минобрнауки РФ комплексно-целевыми программами;
- оказание помощи руководителям в совершенствовании воспитательно-образовательного процесса;
- выявление случаев нарушения и неисполнения законодательных и иных нормативных правовых актов и принятие в пределах своей компетенции мер по их пресечению;
- анализ и экспертная оценка эффективности результатов деятельности ДОУ и их руководителей;
- выявление и распространение опыта работы отдельных воспитателей, педагогов, руководителей и целых коллективов ДОУ;
- анализ причин, лежащих в основе нарушений, и подготовка предложений по их предупреждению, оказание помощи в устранении недостатков.

Эффективность решения этих задач зависит от исполнения основных функций специалиста по дошкольному образованию, изложенных в разрабатываемом «Положении о контрольной деятельности муниципального органа управления образованием», позволяющем должностным лицам соответствующих муниципальных органов управления

образованием осуществлять контроль за деятельностью ДОУ.

В соответствии с письмом Минобрнауки России от 04.08.2000 г. № 236/23-16 «Об организации контроля за деятельностью дошкольных образовательных учреждений» органам управления образованием необходимо обращать внимание на то, чтобы контроль был направлен не на проведение непосредственных проверок деятельности педагогических работников, а на повышение качества образовательной деятельности педагогов путем совершенствования внутреннего контроля, проводимого руководством ДОУ [3].

Контроль также подразумевает проверку состояния работы ДОУ, выполнение этими учреждениями правительственных постановлений, приказов, распоряжений вышестоящих органов управления образованием.

Поскольку контрольная деятельность — регулятор качества образовательного процесса муниципальным органом управления образованием, рекомендуется:

- планировать организацию контроля за деятельностью ДОУ в соответствии с установленной Законом РФ «Об образовании» компетенцией и договорами между учредителями и дошкольными образовательными учреждениями;
- координировать проведение контрольной деятельности



- всех контролирующих организаций с ДОУ на основании договорных обязательств;
- максимально учитывать результаты проведенных процедур аттестации, лицензирования, контрольных проверок, методических мероприятий для анализа деятельности проверяемых учреждений;
 - упорядочить проведение мероприятий на базе ДОУ;
 - использовать при проверке Временные (примерные) требования к содержанию и методам воспитания и обучения [1].

Основное требование к контрольной деятельности — *планирование*. При этом в годовых планах работы специалистов по дошкольному образованию муниципальных органов управления образованием должны отражаться не только тема проверки, но и ее вид (комплексная, тематическая), а также объекты проверки (исходя из анализа статистических данных, поступившей информации и т.д.).

Основные методы проверки ДОУ со стороны муниципальных органов управления образованием: документальный контроль, обследование, наблюдение за фактическим состоянием проверяемого объекта, экспертиза, анкетирование, опрос участников воспитательно-образовательного процесса, контрольные срезы по определению уровня освоения образовательных программ ДОУ (по согласованию с

руководителями дошкольных учреждений). Можно использовать и иные правомерные методы, способствующие достижению цели контроля. В результате создается разносторонняя картина состояния проверяемого ДОУ, поэтому для большей результативности контроля важно заранее продумать методы, наиболее целесообразные для конкретной ситуации.

Контроль в виде ревизии финансово-хозяйственной деятельности осуществляется в пределах компетенции уполномоченных органов.

Контроль за деятельностью ДОУ может осуществляться в виде плановых, оперативных, аудиторских проверок и мониторинга [1].

По совокупности вопросов, подлежащих проверке, различается контроль за деятельностью ДОУ и его должностных лиц.

В зависимости от целей и задач существуют следующие виды проверок: комплексная (два и более направлений деятельности) и тематическая (одно направление).

Комплексная — проверка всех сторон жизни ДОУ в полном объеме: состава кадров, выполнения плана повышения педагогической квалификации, состояния воспитательно-образовательной, методической и административно-хозяйственной деятельности заведующего и т.д.

Тематическая, или выборочная — проверка какого-либо од-



ного раздела работы, например, готовности ДООУ к новому учебному году; проверка состояния учебно-воспитательного процесса, финансовой деятельности; анализ ведения делопроизводства, организации питания детей, медицинского обслуживания; выполнение требований программы по подготовке детей дошкольного возраста к школе и т.д.

Тематическая проверка нужна для более глубокого изучения отдельных сторон деятельности ДООУ, обычно проводится по одному вопросу или направлению.

Задача контроля состоит не в том, чтобы кого-то в чем-то изобличить, а подсказать, как делать правильно. Деятельность специалиста по дошкольному образованию как бы двуедина: с одной стороны, он — контролер, проверяющий исполнение государственных постановлений по вопросам дошкольного образования, с другой — методист, пропагандист передового опыта, призванный повышать уровень работы ДООУ.

Специалист по дошкольному образованию вправе обратиться в орган управления образованием области, научные и методические учреждения за помощью в организации проведения контрольных проверок.

Каждая проверка должна отвечать основным требованиям: проводиться оперативно, плано-во, охватывать все стороны контролируемого вопроса и прово-

дить его глубокий анализ. В процессе контроля необходимо осуществлять дифференцированный и объективный подход, сочетать контроль с оказанием практической помощи проверяемым учреждениям.

Во время проверки специалист по дошкольному образованию выясняет, какая конкретная помощь в решении задач физического, умственного, нравственного, трудового и эстетического воспитания детей оказывается педагогам со стороны заведующего, старшего воспитателя; создан ли в каждой из групп положительный микроклимат, в основе которого лежат уважение личности ребенка, забота о его всестороннем развитии.

Проверяющий уделяет внимание вопросам повышения квалификации педагогических кадров ДООУ с учетом их стажа, образования; проверяет, имеется ли у заведующего план переподготовки дошкольных работников, создан ли резерв из числа воспитателей на должность старшего воспитателя; интересуется, как педагоги участвуют в работе методических объединений.

Для проведения своевременных и регулярных проверок во всех видах муниципальных ДООУ специалист по дошкольному образованию составляет, а руководитель муниципального органа управления образованием утверждает перспективный и годовой планы-гра-



фики и сроки контрольных проверок.

Наиболее эффективно такое планирование, когда работа специалиста по дошкольному образованию представлена в виде графической схемы, где указано, когда и какие формы, методы контроля, способы сбора инфор-

мации будут использованы в ходе контроля.

Контроль сопровождается обучением должностных лиц по вопросам применения норм законодательства на практике и разъяснением положений нормативных правовых актов.

ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ КОНТРОЛЯ

Современное дошкольное образовательное учреждение — сложный организм, нормальное функционирование которого зависит от слаженной работы множества взаимосвязанных явлений. Сбой в одном звене отрицательно сказывается на работе всего учреждения, и только *комплексная проверка* позволяет установить взаимосвязь всех сторон работы ДОУ, выявить причины существующих недостатков.

Периодичность и виды контроля результатов деятельности ДОУ и их руководителей определяются необходимостью получения объективной информации о реальном состоянии дел в ДОУ.

Плановые (тематические, комплексные) проверки проводятся не более трех раз за учебный год.

План-график, по которому осуществляются контрольные проверки, утверждается руководителем муниципального органа управления образованием и до-

водится до сведения заведующего ДОУ в течение месяца по окончании учебного года.

Все комплексные проверки, как правило, проводятся с обязательным участием специалиста по дошкольному образованию, который возглавляет комиссию из числа привлеченных специалистов, обладающих необходимой квалификацией. Тематические проверки могут проводиться специалистами, в том числе объединенными в экспертные группы (комиссии), но под контролем специалиста по дошкольному образованию. Перекладывать весь контроль на экспертные группы недопустимо.

Руководитель муниципального органа управления образованием издает приказ о сроках проверки, назначении председателя комиссии, определении темы проверки, установлении сроков предоставления итоговых материалов, после чего разрабатывается и утверждается план-задание — не позднее



чем за пять дней до начала проверки.

Продолжительность тематических либо комплексных проверок не должна превышать 5–10 дней.

Локальный нормативный акт и план-задание Управления образования г. Тулы, осуществляющего контрольную деятельность в ДООУ, приведены в приложении 1.

Изучение и анализ деятельности ДООУ или их руководителей проводится после согласования с заведующим, который должен быть предупрежден о предстоящей проверке. В исключительных случаях оперативный контроль возможен без предупреждения.

Подготовка к проведению комплексной (или тематической) проверки должна проводиться в соответствии с инструкцией о порядке контроля за деятельностью ДООУ, а также с утвержденным планом-заданием, в котором намечаются основные вопросы контроля, методы проверки, распределяются обязанности между членами комиссии, устанавливаются сроки.

Обращая основное внимание на повышение качества образовательной деятельности педагогического коллектива путем совершенствования внутреннего контроля, осуществляемого его заведующим, специалист по дошкольному образованию перед проверкой должен выяснить,

какие были сделаны предложения и выводы после предыдущего контроля или какие изменения появились в работе ДООУ (такие материалы имеются в муниципальном органе управления образованием).

Изучение этих материалов дает проверяющему возможность составить предварительное представление о положении дел в ДООУ, на что требуется обратить особое внимание при очередной проверке, поможет в конкретизации ее плана. Затем специалист по дошкольному образованию еще раз просматривает директивные указания, постановления, приказы по вопросам дошкольного образования, комплексно-целевые программы, последние номера педагогических журналов, методическую литературу и т.д.

Процедура контроля начинается с беседы руководителя и членов контролирующей комиссии с заведующим, во время которой его информируют о целях, задачах проверки, порядке работы комиссии, сроках. Во время комплексной проверки заведующий характеризует работу ДООУ (укомплектованность: количество групп, их наполняемость, посещаемость, учебно-материальную базу, состав кадров (педагогического и обслуживающего персонала); сообщает, какая работа ведется по повышению педагогической квалификации, каково состояние трудовой дисциплины в



ДОУ; дает оценку воспитательно-образовательной работе по возрастным группам; отмечает успехи и недостатки работы коллектива, рассказывает, какие меры принимает коллектив по устранению имеющихся недоделок; высказывает просьбы к муниципальному органу управления образованием и другим организациям.

Беседа с заведующим дает первое представление о работе проверяемого дошкольного учреждения, помогает специалисту по дошкольному образованию выделить наиболее важные вопросы деятельности ДОУ. После этого проверяющий приступает к непосредственному и подробному изучению работы ДОУ по документам.

Заведующему предоставляется список (перечень) документов, необходимых для изучения в ходе контроля, и перечень показателей, анализ которых дал бы достаточно точную информацию и составил бы полную картину результатов деятельности ДОУ или должностного лица — субъекта проверки. Показателями являются отобранные элементы количественной и статистической информации, которые можно сравнивать между собой и использовать для диагностики изменений в результативности деятельности за определенный период времени.

Для объективной оценки результатов деятельности, необходимо использовать различные

источники информации, а также эффективные методы проверки.

В ходе комплексной проверки специалист по дошкольному образованию обязан видеть все стороны жизни дошкольного учреждения, анализировать педагогический процесс, методическую и организационную работу, уметь выделять главное, основное, отличать его от мелочей, не ограничиваться констатацией фактов, а выявлять их причины и следствия. Например, причины слабого руководства педагогическим коллективом ДОУ, недостаточное усвоение детьми программы, неполное оборудование педагогического процесса и др.

Контролируя работу заведующего, специалист по дошкольному образованию проверяет состояние учебно-воспитательной, методической и административно-хозяйственной деятельности: знакомится с перспективным и годовым планами работы ДОУ и их выполнением, мероприятиями, направленными на улучшение условий труда, проведением ремонта здания и благоустройства участка, наличием необходимого оборудования в нужном количестве.

Следует рассмотреть состав педагогических кадров с точки зрения образования и стажа работы, выполнение плана повышения педагогической квалификации, оценить влияние методической работы на повышение



качества учебно-воспитательного процесса.

Проверке подвергается также деятельность заведующего по осуществлению контроля за состоянием воспитательно-образовательной работы: целевые посещения групп, проверка и анализ календарных планов воспитателей и ведение учета проводимой работы с детьми. Особое внимание специалист по дошкольному образованию должен обратить на знание заведующим программных требований по возрастным группам, оформление указаний и предложений воспитателям по обнаруженным недочетам, на то, как проходят обсуждения итогов проверки и рекомендаций к дальнейшей работе, а также на контроль за их исполнением.

Проверяя состояние административно-хозяйственной деятельности, специалист по дошкольному образованию исходит из проектной мощности ДОУ, соответствия ее плановому контингенту и списочному составу детей. Определяющий показатель рентабельности работы ДОУ — выполнение плана по контингенту и детодням. С этой целью проверяется укомплектованность групп и соблюдение норм их наполняемости. Особое значение придается анализу посещаемости ДОУ и выявлению причин отсутствия детей.

В пределах своей компетенции специалист по дошкольно-

му образованию контролирует целесообразность и обоснованность использования финансовых средств, выделяемых учреждением и полученных из других источников, а также ведение учета оборудования, инвентаря, продуктов питания и других материальных ценностей.

Осуществляя контроль за сферой медицинского обслуживания, проверяющий знакомится с графиком работы врача и медицинской сестры, изучает индивидуальные медицинские карты детей, статистику по инфекционным и простудным заболеваниям, случаям травматизма, анализирует санитарный журнал, постановку профилактической работы с детьми, воспитателями, младшими воспитателями, родителями по предупреждению заболеваний, оценивает ее эффективность.

Одной из целей контрольной проверки может быть установление времени, которое заведующий тратит на руководство методической, воспитательной, административно-хозяйственной деятельностью учреждения и на работу с родителями. Все это дает основание проверяющему сделать обоснованные выводы о стиле руководства и наметить пути его совершенствования.

При проверке документации специалист по дошкольному образованию обращает внимание на правильность ее оформления, составление номенкла-



туры и формирование дел в соответствии с приказом Министерства народного образования РСФСР от 29.09.88 г. № 41 «О документации детских дошкольных учреждений» (в настоящее время этот приказ считается действующим на территории Российской Федерации). В связи с расширением прав заведующего, он, утверждая номенклатуру дел, может вносить в нее дополнения и уточнения, отражающие специфику этого учреждения*.

В качестве примера приводится план проведения комплексной проверки МДОУ муниципальным органом управления образованием (приложение 2).

По сравнению с комплексной, *тематическая проверка* более узкая, поскольку рассматривает одну сторону деятельности ДОУ, но именно это делает ее более глубокой по содержанию.

Итоги обследования фактического состояния проверяемого объекта по определенным вопросам помогают улучшить учебно-воспитательную, административно-хозяйственную и методическую деятельность ДОУ. Но тематический контроль не может полностью заменить комплексный. Поэтому очень

важно четко определить тему, цель, содержание и объекты проверок: они должны быть дифференцированы по отношению к каждому ДОУ с учетом состояния его работы, давать ощутимые результаты.

Предлагаем планы тематических проверок со стороны муниципального органа управления образованием (приложение 3).

Как уже говорилось, в случае необходимости может проводиться *оперативная проверка*.

Оперативный контроль осуществляется для проверки сведений о нарушениях, указанных в обращениях граждан и организаций, выяснения текущих, но срочных вопросов, урегулирования конфликтных ситуаций в отношениях между работниками педагогического коллектива и предупреждения негативных явлений. Это может быть, например, оперативный контроль за комплектованием групп ДОУ компенсирующего вида, взиманием платы с родителей, качеством коррекционной работы, выполнением решений вышестоящих организаций и т.д.

Контроль может осуществляться по запросам (аудит) с целью консультирования должностных лиц (без принятия к последним административного воздействия) для установления правомерности их решения.

По окончании комплексной или тематической проверки

* Для Москвы действует Примерная номенклатура дел государственных дошкольных образовательных учреждений системы Департамента образования города Москвы (приложение к приказу Департамента образования города Москвы от 21.11.2007 г. № 413) (*примеч. ред.*).



специалист по дошкольному образованию должен сделать вывод о качестве работы ДОУ и его заведующего, отметить положительные стороны работы и указать на недостатки, четко определить нерешенные проблемы.

Право контролирующего осуществлять свои функции влечет за собой определенную ответственность, поэтому необходимо соблюдать выработанные практикой общения правила этики поведения по отношению к субъектам проверки. «Должны быть честность, ясность, последовательность,

объективность, достоверность оценок и выводов, вежливость, открытость, непредвзятость, уважительное отношение к предложениям по объектам проверки (с учетом приоритетных направлений) и срокам проверки» [4].

Любая ошибка в выводах может вызвать отрицательную реакцию или скомпрометировать проверяющего, а также нанести моральный ущерб организации или должностным лицам. Основные требования к проверяющему изложены в Правилах этики поведения инспектирующего [1].

Подведение итогов контроля за деятельностью дошкольного учреждения

Результаты контрольной проверки дошкольного образовательного учреждения, отражающие мнение членов комиссии, оформляются итоговым документом (актом, докладной или служебной запиской, справкой), подписанным всеми членами комиссии.

В таком документе отражаются основные вопросы деятельности ДОУ, сделан глубокий анализ работы педагогического коллектива, даны объективные выводы о состоянии работы ДОУ и его руководителей, отмечены успехи и недостатки, сформулированы предложения по их устранению.

Итоговый материал оформляется на месте контроля. В случа-

ях, когда требуется углубленная обработка и анализ собранной информации, результаты контроля доводятся до сведения заведующего ДОУ в течение двух недель со дня окончания контроля.

Итоговый документ должен быть лаконичным, убедительным, доказательным и дифференцированным, отражать итоги проверки конкретного дошкольного учреждения в данное время. Но даже грамотно составленный итоговый документ не может быть применен к другому учреждению, у которого иные условия, иной состав кадров, разная квалификация и опыт работы заведующего и т.д.



Форма написания итогового документа произвольная. Однако есть определенные требования как к его содержанию, так и структуре: итоговый материал должен содержать констатацию фактов, выводы и, при необходимости, предложения — копии документов, удостоверяющих изложенные в итоговом материале факты и подтверждающие правильность выводов.

Главное, чтобы документ отражал глубокий анализ состояния дел в проверяемом учреждении, были сделаны правильные выводы и дана объективная оценка работы ДОУ и его руководителей. Нельзя подменять анализ только описанием работы, констатацией фактов, нагружать итоговый материал мелочами. Отмечая недостатки, следует указать, кто их допустил, вскрыть причину появления.

В итоговом документе указывается: какое ДОУ проверялось, кем, в какой период времени и по каким вопросам, на основании каких данных документ составлен, какая работа проведена специалистом по дошкольному образованию.

При комплексной первичной проверке, кроме указанных, можно отметить данные о дошкольном учреждении, составе кадров, повышении педагогической квалификации, состоянии учебно-материальной базы, воспитательно-образовательной и методической работы, руководстве дошкольным учреждением со

стороны заведующего, о работе с родителями и т.д.

Результаты тематической проверки нескольких ДОУ могут быть оформлены одним итоговым документом.

В конце справки или акта проверки пишутся предложения по устранению вскрытых при проверке недостатков. Предложения должны быть конкретными, с указанием сроков выполнения.

Итоговый материал по возможности должен быть напечатан не менее чем в двух-трех экземплярах и подписан председателем комиссии.

Заведующий проверенного учреждения ставит свою подпись (визирует) под итоговым документом контроля, подтверждая, что он ознакомлен с его содержанием. При этом он вправе сделать запись о несогласии с результатами контроля в целом или по отдельным пунктам. В случаях, когда отсутствует возможность получить визу заведующего ДОУ или лица, уполномоченного действовать от имени этого учреждения, запись об этом делает председатель комиссии, осуществляющий проверку.

Один экземпляр итогового документа остается в ДОУ, второй хранится в отделе образования.

Если председатель комиссии сделал вывод, что проверенное дошкольное учреждение работает с грубыми нарушениями за-



конодательства в области образования или Устава ДОУ, об этом следует поставить в известность руководителя муниципального органа управления образованием и другие органы, в компетенции которых принятие решений по данным вопросам.

По итогам контроля, в зависимости от формы, цели, задач проверки и с учетом реального положения дел, может проводиться педагогический совет, производственные и рабочие совещания с педагогическим коллективом и т.д., на которых желательно присутствие всех членов контрольной комиссии. Председатель комиссии сообщает об итогах проверки ДОУ и его руководителя. Задача состоит в том, чтобы вызвать широкое обсуждение положения дел, нерешенных вопросов, вскрыть причины имеющихся недостатков и наметить пути их устранения.

Замечания и предложения контролирующих лиц по результатам проверки могут быть записаны в Книгу замечаний и предложений контролирующих лиц, если таковая есть в ДОУ.

Выводы обследования по каждому дошкольному учреждению согласуются с руководителем муниципального органа управления образованием, который по результатам контрольной проверки может принимать соответствующее решение, например, об издании приказа по итогам проверки, дисциплинарной ответственности заведующих, повторном контроле с привлечением определенных специалистов и т.д.

Заведующий контролируемого ДОУ по материалам проверки направляет в муниципальный орган управления образованием план мероприятий по устранению отмеченных нарушений или составляет справку по итогам проделанной работы.

Приложение 1

Управление образования города Тулы

ПРИКАЗ

№ _____ от «__» _____ 20__ г.

По проведению контроля в ДОУ города Тулы

В целях контроля за исполнением ст. 15, 17, 50, 51 Закона РФ «Об образовании», Типового положения о дошкольном образовательном учреждении, закона Тульской области «О защите прав ребенка», решения Тульской городской думы, а также согласно плану работы УО на _____ учебный год

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Осуществить контроль в форме проверки за исполнением законодательства и других нормативных документов по вопросу «Уп-



руководитель ОУ в организации деятельности групп компенсирующего вида» в период с _____ по _____ 20__ г.

2. Утвердить график выходов специалистов УО и ТОО УО в образовательные учреждения и план-задание контроля.

3. Специалистам УО и ТОО УО предоставить в УО локальные справки до «__» _____ 20__ г.

4. Начальнику сектора по дошкольному образованию УО ознакомить руководителей образовательных учреждений города с итогами контроля на городском совещании руководителей образовательных учреждений в декабре 20__ г.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на _____.

Начальник УО г. Тулы _____

План-задание к организации контроля

1. Наличие в образовательном учреждении нормативной правовой базы по организации работы с детьми, имеющими отклонения в развитии.

Проанализировать:

- Устав, договоры ДОУ с родителями;
- комплектацию групп (ДОУ) компенсирующего вида (исполнение Типового положения о дошкольном образовательном учреждении);
- наличие протоколов (копий) заседания ПМПК.

2. Набор и реализация общеобразовательных программ по коррекции отклонений в развитии ребенка.

2.1. Динамика развития каждого ребенка (за 3 года):

- показать этапы развития согласно заболеванию и программным требованиям;
- наличие протокола ПМПК на перевод ребенка в группу (или ДОУ) общеразвивающего вида (для детей с ОНР в группу ФФР) и т.п.

3. Кадровый состав педагогов-специалистов, организация их взаимосвязи:

- отражение совместной работы в годовом плане учреждения;
- участие педагогов-специалистов в оформлении информационных стендов для родителей, проведении родительских собраний, открытых занятий и консультаций.

4. Наличие условий в ДОУ для организации коррекционной работы:

- кабинет специалиста и его оснащенность;
- коррекционный уход в группах компенсирующего вида, его оснащенность;



— наличие в методическом кабинете методической и педагогической литературы, методических разработок.

5. Состояние системы контроля за организацией работы по коррекционной поддержке детей с отклонениями в развитии:

— наличие плана контроля;

— анализ качества проводимых управленческих мероприятий (справки, информация, приказы).

6. Отчеты администрации и педагогов-специалистов о результативности работы с данной категорией детей на совещаниях органов самоуправления ДООУ.

7. Порядок оказания родителями ДООУ (групп) компенсирующего вида благотворительной помощи образовательному учреждению (на развитие образовательного учреждения или организации детского питания) согласно письму Финуправления г. Тулы.

Проанализировать договоры ДООУ с родителями, протоколы общих (групповых) собраний, наличие квитанций по оплате, в том числе и благотворительной помощи (через Сбербанк России по Тульской области на отдельный расчетный счет), заявлений родителей ДООУ или представителей родительской общественности об использовании добровольных благотворительных пожертвований.

8. Выводы и предложения.

Приложение 2

План проведения комплексной проверки МДОУ со стороны муниципального органа Управления образования

1. Наличие нормативной правовой базы

Конвенция ООН о правах ребенка, Конституция РФ, Закон РФ «Об образовании», Типовое положение о дошкольном образовательном учреждении, Законы Тульской области «Об образовании», «О правовом регулировании деятельности системы образования», Концепция дошкольного воспитания, приказы Министерства образования и науки РФ, Департамента образования Тульской области, Управления образования г. Тулы, приказы и распоряжения по ОУ, инструктивно-методические и рекомендательные письма.

2. Образовательная программа, программа развития

(Исполнение инструктивно-методических писем УО «О выполнении ст. 9 Закона РФ «Об образовании» в части разработки образовательной программы учреждением образования»):



- задачи деятельности ОУ и пути их реализации;
- долгосрочность;
- соответствие разделов программ ОУ заявленным структурам образовательной программы и программы развития.

3. Реализация образовательных программ, современных технологий, авторских методик

(Исполнение ст. 9, 17 Закона РФ «Об образовании», писем Мин-образования России от 02.06.98 г. № 89/34-6 «О реализации права дошкольных образовательных учреждений на выбор программ и педагогических технологий», от 24.03.95 г. № 42/19-15 «О программно-методическом обеспечении дошкольного образования в контексте педагогики развития», от 29.01.96 г. № 90/19-15) «О новых российских программах для дошкольных образовательных учреждений», от 24.04.95 г. 46/19-15 «Рекомендации по экспертизе образовательных программ для дошкольных образовательных учреждений РФ»):

- обоснованность выбора;
- каким органом самоуправления ОУ утверждены;
- как отражаются в договорах ДОУ с родителями;
- управление инновационными процессами в ОУ.

4. Дополнительные услуги (бесплатные и платные)

(Исполнение ст. 45 Закона РФ «Об образовании», постановления Правительства РФ от 05.07.2001 г. № 505 «Об утверждении правил оказания платных образовательных услуг в сфере дошкольного и общего образования»):

- обоснованность их предоставления;
- каким органом самоуправления ОУ утверждены;
- как отражаются в родительских договорах;
- осуществление контроля за предоставлением дополнительных услуг.

5. Контроль качества дошкольного образования

- выполнение образовательных программ;
- система контроля за выполнением программ;
- управление качеством и результативность образования;
- система диагностики умений, навыков и знаний воспитанников;
- обеспечение преемственности дошкольного и начального общего образования;
- наличие справок, приказов, распоряжений, других аналитических материалов;
- наличие в ОУ Положения об инспекционно-контрольной деятельности в ОУ и Инструкции об инспектировании в ОУ.



6. Обеспечение образовательного процесса

6.1. Количественный и качественный состав педагогических, медицинских и других работников за два года (% от общего числа):

- по образованию;
- квалификации;
- почетным званиям, другим профессиональным наградам.

6.2. Организация методической работы:

- структура, формы, методы и эффективность;
- система работы с молодыми специалистами;
- динамика повышения квалификации кадров (за два года);
- обобщение опыта работы;
- наличие индивидуальных программ и методических разработок, наличие мониторинга (педагогического, психологического, социологического, медицинского);
- инновационная деятельность и ее результативность.

6.3. Обеспеченность учебно-воспитательного процесса по направлениям деятельности (наличие специальных помещений, дидактического материала, имеющееся оборудование и т.п.):

- развитие игровой деятельности;
- физическое развитие и здоровье;
- познавательное развитие;
- художественно-эстетическое и др.

7. Обеспечение условий жизнедеятельности, охраны труда, правил пожарной безопасности, санитарных условий

(Исполнение Трудового кодекса РФ, Санитарно-эпидемиологических требований к устройству, содержанию и организации работы дошкольных образовательных учреждений (СанПиН 2.4.1.1249-03), Федерального закона от 30.03.99 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», Федерального закона от 21.12.94 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Правил пожарной безопасности в РФ (ППБ 01-03), нормативных правовых документов Тульской обл.):

- наличие контроля в данной сфере;
- проверка состояния охраны труда, безопасности труда;
- условий жизнедеятельности.

8. Анализ содержания и организации воспитательно-образовательной работы

8.1. Нормативная правовая база воспитательской деятельности. Наличие локальных актов, регламентирующих воспитательную работу.



8.2. Программно-методическое обеспечение воспитательного процесса:

- наличие воспитательных, индивидуальных и авторских программ педагогов;
- наличие методической и педагогической литературы, методических разработок по организации воспитательной работы.

8.3. Анализ содержания концепции воспитательной работы.

8.4. Реализация ведущих педагогических идей, положений, составляющих концепцию воспитания в МДОУ, ведущих направлений Федеральной целевой программой развития образования на 2006–2010 годы (утв. постановлением Правительства РФ от 23.12.2005 г. № 803):

- какие воспитательные цели и задачи ставились перед педагогическим коллективом, позитивные и негативные факторы их реализации, меры компенсации;
- планирование воспитательного процесса (перспективное, текущее);
- какие традиции существуют в МДОУ;
- работа с семьей, ее результативность;
- профилактика дорожно-транспортного травматизма.

8.5. Состояние системы контроля за процессом воспитания:

- наличие плана контроля или мониторинга воспитательного процесса;
- анализ качества проводимых мероприятий: справки, информации, приказы;
- система подведения итогов контроля.

8.6. Эффективность воспитательной системы:

- упорядоченность жизнедеятельности МДОУ;
- разумное соотношение индивидуальной, групповой и коллективной форм работы;
- общий психологический климат, стиль взаимоотношений.

9. Анализ деятельности по реализации прав участников образовательного процесса

(Исполнение ст. 15, 50–52 Закона РФ «Об образовании», информационно-методического письма Минобразования России от 14.03.2000 г. № 65/23-16 «О гигиенических требованиях к максимальной нагрузке на детей дошкольного возраста в организованных формах обучения», нормативных правовых документов Тульской обл.)

9.1. Соблюдение прав воспитанников:

- регламентация прав в Уставе, других локальных актах;
- создание условий для обучения и воспитания;



- охрана здоровья;
- организация детского питания.

9.2. Соблюдение прав родителей:

- регламентация прав в Уставе, других локальных актах;
- система работы с заявлениями и жалобами (в дни приема родителей);
- система информационного обеспечения — родительские собрания, школы родителей, памятки, тематические выставки и т.п.;
- участие в управлении МДОУ.

9.3. Соблюдение прав работников МДОУ:

- регламентация прав в Уставе и других локальных актах;
- создание условий для работы и отдыха;
- стимулирование труда, поощрение, награждение;
- текучесть кадров и анализ причин;
- ежеквартальный медицинский осмотр;
- работа по социальной защите (учет нуждающихся в жилье, обеспечение санаторными путевками и т.д.).

9.4. Рассматривались ли вопросы социальной защиты участников образовательного процесса на заседаниях органов самоуправления МДОУ.

10. Финансово-хозяйственная деятельность

(Исполнение распоряжения правительства от 15.11.2002 г. № 1611-р «О переоценке основных средств и нематериальных активов бюджетных учреждений»):

- налогообложение;
- наличие взноса на основные средства;
- соответствие кодовых статей с поступающим финансированием;
- анализ приказов по учетной политике;
- выполнение договора поставки продуктов питания.

11. Делопроизводство

Номенклатура дел дошкольных образовательных учреждений.

Приложение 3

План тематический проверки по вопросу «Реализация комплексной системы воспитания как органического компонента образовательного процесса»

1. Наличие в МДОУ нормативно-правовой базы по вопросам воспитания.
2. Наличие локальных актов, регламентирующих воспитательную работу.



3. Программно-методическое обеспечение воспитательного процесса:

- наличие и анализ воспитательных программ, комплексно-целевых планов по обеспечению воспитательной деятельности среди участников образовательного процесса;
- наличие методического кабинета, методической и педагогической литературы, методических разработок по проведению воспитательной работы.

4. Анализ содержания Концепции воспитательной работы:

- реализация ведущих педагогических идей, положений, направлений воспитательной работы;
- приоритетные направления воспитательной работы;
- планирование воспитательного процесса (перспективное, текущее);
- какие традиции существуют в МДОУ;
- работа с семьей, ее результативность;
- профилактика дорожно-транспортного травматизма;
- работа по духовно-нравственному, культурологическому направлению работы;
- воспитание начал патриотизма и гражданственности;
- эколого-валеологическое воспитание;
- трудовое воспитание.

5. Состояние системы контроля за процессом воспитания:

- наличие плана контроля или мониторинга воспитательного процесса;
- анализ качества проводимых мероприятий: справки, информации, приказы;
- система подведения итогов контроля.

6. Эффективность воспитательной работы:

- гуманизация педагогической работы;
- характер общения взрослого и ребенка, детей между собой;
- переход от учебно-дисциплинарной модели взаимодействия к личностно-ориентированной (см. Концепцию дошкольного воспитания, Ориентиры и требования к обновлению содержания дошкольного образования, задачи дошкольного образования, пути их решения; основные направления гуманизации дошкольного образования);
- единство воспитания и образования (см. Концепцию дошкольного воспитания);
- обновление предметно-развивающей среды.

7. Общий психологический климат в МДОУ. Стиль взаимоотношений, внутренний комфорт сотрудников и воспитанников.



8. Членам комиссии проанализировать:
- образовательную программу;
 - материалы контрольно-регулирующей деятельности;
 - планы воспитательно-образовательной работы во всех возрастных группах;
 - планы работы с родителями;
 - протоколы заседаний органов самоуправления.

**План тематической проверки по вопросу
«Результативность работы по физическому
воспитанию детей»**

1. Общие сведения о МДОУ:
- вид согласно Уставу;
 - характеристика здания;
 - количество возрастных групп (указать каких).
2. Состояние материально-технической базы для организации работы по физическому воспитанию детей:
- наличие спортивного зала и необходимого физкультурного оборудования в нем, включая нестандартное (указать крупное спортивное оборудование);
 - оборудование прогулочных участков, мини-стадиона на улице;
 - обеспеченность необходимой мебелью, соответствующей росту и возрасту детей, медицинским оборудованием, медикаментами.
3. Анализ нормативной правовой базы, отражение вопросов физического воспитания детей:
- в Уставе;
 - годовом плане работы;
 - повестке дня органов самоуправления;
 - приказах по основной деятельности;
 - планах работы администрации;
 - планах воспитательно-образовательной работы;
 - планах работы с родителями (законными представителями) и другой документации.
4. Обеспечение оптимальных гигиенических основ образовательного процесса (см. письмо Минобразования России от 14.03.2000 г. № 65/23-16):
- анализ учебной нагрузки;
 - сбалансированное чередование специально организованных занятий, нерегламентированной деятельности, свободного времени и отдыха детей;



- обеспечение баланса разных видов активности детей;
- преимущественное использование интегрированных занятий.
- 5. Оздоровительное направление работы:
 - спектр оздоровительных и закаливающих мероприятий, профилактических процедур, способствующих снижению заболеваемости детей (указать каких);
 - использование развивающих программ физического воспитания нового поколения (указать каких).
- 6. Организация детского питания и медицинского обслуживания в целях охраны и укрепления здоровья воспитанников:
 - результаты выходов ЦГСЭН, лабораторных исследований;
 - контроль за качеством питания со стороны заведующего, врача, старшей медицинской сестры;
 - стоимость питания одного дня.
- 7. Статистическая информация показателей физического развития и состояния здоровья детей:
 - количество детей с разными группами здоровья (динамика за три года);
 - показатели укомплектованности и посещаемости ДОУ (списочный состав, среднегодовая численность детей, число дней, пропущенных одним ребенком по болезни) за три года.
- 8. Выводы и предложения.

План тематической проверки по вопросу «Управленческие функции руководителя в организации работы с родителями»

1. Наличие нормативной правовой базы по организации работы с родителями (см. рекомендации Управления образования по организации работы с родителями).
2. Программно-методическое обеспечение организации работы с родителями:
 - наличие и анализ планов работы с родителями (годовой, календарный, план-схема деятельности руководителя и т.п.);
 - наличие методического кабинета, методической и педагогической литературы, методических разработок по проведению работы с семьей.
3. Анализ основных направлений взаимодействия с родителями:
 - осуществление приоритетных направлений в работе с семьей, удовлетворение потребностей родителей на образовательные услуги (проанализировать договоры ДОУ с родителями, протоколы заседаний органов самоуправления ОУ и т.п.);



- обеспечение дифференцированного подхода к семьям (неполные, многодетные, семьи «риска» и т.п.);
- проведение систематического маркетингового мониторинга по работе с семьей;
- использование новых форм работы с родителями (сценарии проведения), общих родительских собраний, конференций для пап, фотоальбомы, проведение гостиных, заключение родительских договоров, школа молодой семьи, информационные блоки для родителей по группам и т.п.;
- профилактика нарушений прав ребенка в семье.

4. Состояние системы контроля за организацией работы с родителями:

- наличие плана контроля или мониторинга;
- анализ качества проводимых управленческих мероприятий (справки, информации, приказы);
- система подведения итогов работы с семьей.

5. Общий психологический климат. Стиль взаимоотношений, внутренний комфорт всех участников воспитательно-образовательного процесса.

6. Участие родителей в жизни МДОУ (перечислить, проанализировать родительские договоры, особенно в части оказания благотворительной помощи со стороны родителей; отчетность администрации на Советах МДОУ, общих и групповых собраниях).

7. Выводы и предложения.

План тематической проверки по вопросу «Делопроизводство в МДОУ»

1. Анализ номенклатуры дел:

- наличие приказа по основной деятельности на ее утверждение;
- соответствие номенклатуры дел приказу Управления образования;
- наличие приказа Управления образования, инструктивно-методических писем Управления образования по примерной номенклатурной документации ОУ.

2. Наличие и анализ:

- личного плана работы руководителя ОУ;
- журнала работы со службами или малых совещаний при руководителе ОУ;
- журнала местных командировок.

3. Анализ приказов по ОУ по основной деятельности и лично-му составу:



- правильность оформления книг приказов (прошиты, пронумерованы, скреплены печатью);
- соблюдение основных принципов при подготовке текста приказа, включение обязательных компонентов приказа.

4. Наличие и грамотность оформления приказов:

- о распределении надбавок и доплат работникам;
- доплат на совмещение профессий, совместительство;
- на все виды проверок в ОУ (начало, итоги);
- по личному составу;
- аттестации педагогических кадров.

5. Анализ ведения журнала движения трудовых книжек работников, грамотность ведения трудовых книжек и соблюдение правил их хранения.

6. Анализ оформления договоров между МДОУ и родителями (законными представителями). Особое внимание обратить на порядок оплаты за содержание детей в соответствии с решением Тульской городской думы, в том числе в ДОУ (группах) компенсирующего вида (наличие решения общего или группового родительского собрания о внесении платы в группах).

7. Выводы и предложения.

План тематической проверки по вопросу «Программно-целевое управление в МДОУ»

1. Инвентаризация нормативной правовой базы (см. основание к приказу).

2. Анализ образовательной программы и ее реализация через годовой план работы, Устав; личный план руководителя, работа со службами МДОУ, органы самоуправления и др.

3. Специфика содержания обучения и воспитания детей:

- особенности организации кадрового и методического обеспечения педагогического процесса и инновационных преобразований;
- используемые педагогические технологии, формы обучения;
- учет индивидуальных особенностей, интересов детей и их родителей, социума;
- анализ результативности работы по обучению и воспитанию детей;
- цели, задачи, приоритетные направления работы в соответствии с видом МДОУ на определенном этапе деятельности;
- учебные планы;



- программы, обеспечивающие инвариантное и вариативное образование;
- программы дополнительного образования, взаимосвязанные с обязательной программой (с учетом вида МДОУ);
- управление реализацией программы через мониторинг.

4. Анализ годового плана работы:

- реализации целей, задач, приоритетных направлений деятельности;
- управления;
- осуществление контроля и мониторинга;
- организационно-педагогические мероприятия.

5. Выводы и предложения.

Литература

1. Об обеспечении инспекционно-контрольной деятельности: письмо Минобразования России от 10.09.99 г. // Образование в документах. 2001. № 7—9.

2. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 16.12.2003 г. // Российская газета. 2003. 8 окт.

3. Об организации контроля за деятельностью дошкольных образовательных учреждений: письмо Минобразования РФ от 04.08.2000 г. № 236/23-16 / Вестник образования. 2000. № 17.

4. Целищева Н. Государственное инспектирование: стратегия и тактика // Народное образование. 2001. № 6.

.....
Издательство «ТЦ СФЕРА» предлагает книгу



АТТЕСТАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ

Обложка, 96 с. Формат 60х90/16

В сборнике представлены все имеющие силу нормативные и правовые документы, регламентирующие порядок аттестации образовательных учреждений, а также педагогических и руководящих работников образовательных учреждений.

Для руководителей образовательных учреждений, специалистов органов управления образованием.

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

или закажите в **интернет-магазине:** www.tc-sfera.ru

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



ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОУ К АТТЕСТАЦИИ

Сахарникова Л.Э., заместитель начальника
управления дошкольного образования;

Князева О.В., ведущий специалист — эксперт
управления дошкольного образования
Администрации, г. Глазов, Республика Удмуртия

В современной социально-экономической ситуации основная задача развития сети дошкольных образовательных учреждений состоит в том, чтобы спектр услуг соответствовал современным представлениям о качестве дошкольного образования. В связи с этим данная задача может быть решена на основе повышения уровня профессиональной компетентности педагогов ДОУ, что связано с перестройкой системы повышения квалификации. Наиболее предпочтительные компетентности, которыми должен владеть педагог:

- профессиональная;
- информационная;
- коммуникативная;
- правовая.

Для этого необходима аттестация педагогических и руководящих работников.

Управление дошкольного образования Администрации г. Гла-

зова — интегративная структура. В арсенале работы управления — информационная, аналитическая, организационная деятельности, мониторинг работы дошкольных образовательных учреждений, выявление и распространение инновационного педагогического опыта.

В структуре управления образованием выделяются следующие подразделения и их функции:

— *управление дошкольным образованием* определяет политику, цели и задачи развития дошкольного образования;

— *сектор воспитательно-образовательной и коррекционной работы* проводит анализ деятельности системы дошкольного образования, выступает координатором в рамках образовательного пространства, определяет способ деятельности и систему связей между учреждениями;

— *методический кабинет* организует повышение квалифика-



ции работников дошкольного образования, осуществляет методическую поддержку педагогических и руководящих работников детских садов (инновационная, проектная деятельность, библиотечно-информационные системы, реализация приоритетных программ и проектов), координирует работу городских методических объединений (выработка единых требований к методической документации, обобщение и распространение инновационного опыта, разработка методического обеспечения по различным направлениям деятельности);

— *методические объединения* занимаются повышением квалификации работников ДОУ по приоритетным направлениям развития;

— *городские семинары «Панорамы открытых мероприятий»* проводятся для решения задач по изучению работы ДОУ.

Подготовка педагогов к про-

цедуре аттестации основана на следующих принципах:

— *гуманизации*: право на свободное развитие своих способностей;

— *взаимоуважения*: признание творческой индивидуальности каждого аттестуемого;

— *непрерывности профессионального роста*;

— *сосязательности*: состав специфики подготовки педагогов;

— *творческой самореализации*: готовность каждого педагога к совершенствованию творческой деятельности;

— *творческого преобразования педагогических достижений*: освоение педагогических инноваций и создание на этой основе собственных, отвечающих личностным качествам и индивидуальному стилю деятельности;

— *саморазвития*: развитие и проектирование собственной деятельности как качественного «скачка» в процедуре аттестации.

Алгоритм подготовительной работы по проведению аттестации

1. *Подготовительный этап* заключается в определении содержания подготовительной работы, составлении индивидуального плана подготовки к аттестации.

2. *Требования к составлению документов*:

— оформление пакета документов;

— анализ и оформление педагогического опыта;

— показ результатов деятельности.

3. *Особенности представления опыта работы*:

— консультация по содержанию портфолио;

— выбор формы представления педагогического опыта.



4. Методика подготовки занятия и требование к его содержанию.

Данный этап выявляет индивидуальность, уникальность и своеобразие деятельности аттестуемых; создает условия для успешной реализации профессиональных компетенций педагогов, каждый аттестуемый представляет свои достижения, которые сравниваются с достижениями других.

Исходя из этого определяют *формы работы* специалистов управления дошкольного образования с аттестуемыми педагогами:

- обучение методологии научного исследования, ознакомление их с особенностями формирования научного аппарата при описании актуального педагогического опыта;
- консультация по заполнению документов, представляемых в аттестационную комиссию республики;
- профилактическая работа по предупреждению ошибок, выявленных в предыдущих аттестациях;
- решение разнообразных педагогических задач, проигрывание предполагаемых ситуаций, которые могут возникнуть на отдельных этапах аттестации;
- организация работы методкабинета, экспертов аттестационной комиссии;

— обучение на предаттестационных курсах повышения квалификации;

— создание положительного психологического микроклимата;

— обеспечение комфортных условий для аттестуемых в период подготовки и прохождения этапов аттестации.

Подготовительный этап направлен на предаттестационное сопровождение педагога.

Процедура аттестации для педагогических кадров ДОУ — основа создания эффективной системы обобщения и распространения педагогического опыта дошкольного образования города.

Ожидаемый результат проделанной работы:

— общеэкономический эффект достигается путем наибольшего удовлетворения образовательных потребностей педагогов;

— социальный эффект предполагает повышение уровня квалификационной подготовки педагогических и руководящих работников за счет применения инновационных технологий;

— инновационный эффект состоит из синтеза научных и прикладных исследований, посредством чего научные исследования претворяются в педагогическую деятельность.



ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РУКОВОДСТВОМ ДОУ КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА

Романенко Ю.В., заведующий МДОУ д/с № 321, г. Пермь

Сегодня образовательное учреждение должно иметь свой облик (концепцию, программу развития учреждения, организационно-нормативные документы), особые подходы к ребенку и родителям, как полноправным субъектам образовательного процесса, с учетом особенностей семьи. Педагог в современных условиях прежде всего исследователь, обладающий научным психолого-педагогическим мышлением, высоким уровнем педагогического мастерства, определенной исследовательской смелостью, развитой педагогической интуицией, критическим анализом, разумным использованием передового педагогического опыта, потребностью в профессиональном самовоспитании.

Перед руководителем детского сада стоит множество задач: разработка концепции образовательного учреждения, определение его миссии и базовых

ценностей коллектива ДОУ, внедрение в образовательный процесс программы нового поколения. Но самое главное — создание творческих условий, новаторского отношения к собственной деятельности и понимание миссии педагога.

Современное содержание образования должно ориентироваться на индивидуальность каждого ребенка, его личностный рост, развитие способностей.

Для изучения профессионального уровня педагогов детского сада возникла необходимость тщательно проанализировать состав педагогического коллектива по нескольким категориям: возраст педагогов, образование, стаж педагогической работы, квалификация. Анализ показал существенную дифференциацию педагогов по всем рассматриваемым категориям. В детском саду на одинаковых условиях работают педагоги с



высшим образованием; педагоги, только что закончившие педагогический класс; со стажем работы более 25 лет; начинающие воспитатели; педагоги с высшей квалификационной категорией и без категории. Анализ ситуации кадрового обеспечения в системе дошкольного образования (города, края) показал, что данная ситуация характерна для отрасли в целом.

В результате актуальной стала проблема пересмотра системы управления педагогическим коллективом и организации методической работы в ДООУ с учетом реального уровня готовности педагога к работе с детьми, его личности, индивидуальности, профессиональной компетентности и приоритетного использования индивидуальных форм и методов взаимодействия администрации с педагогами. В связи с этим возникла необходимость в проведении мониторинга профессионализма, так как именно диагностика помогает определить эффективные формы взаимодействия с педагогом для повышения его профессиональной компетентности, что позволит впоследствии реализовывать цели и задачи ДООУ, выполнять его основную миссию.

Была определена цель управленческой деятельности: повышение профессиональной компетентности и развитие ак-

тивности, профессиональных ценностей и личностно-нравственных качеств педагогов посредством эффективных индивидуальных форм взаимодействия в системе управления и методической работы ДООУ с учетом уникальности образовательного учреждения, специфики работы и индивидуальности каждого субъекта образовательного процесса.

Достижение цели предполагало выполнение следующих задач:

- выделить ключевые аспекты, характеризующие индивидуальность на основе анализа психолого-педагогической литературы;
- подобрать диагностические методики для изучения и выявления уровня профессионализма, развития коммуникативных навыков и способностей;
- проанализировать литературу по организации методической работы в ДООУ;
- отобрать формы индивидуальной работы, способствующие наиболее эффективному управлению педагогическим коллективом.

Понятие индивидуальности рассматривалось отечественными и зарубежными исследователями, такими как: Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, О.С. Гребенюк, Т.Б. Гребенюк, Е.И. Исаев, А. Маслоу, Г. Олпорт, И.И. Рез-



вицкий, В.И. Слободчиков. Попытка систематизации различных точек зрения ученых позволила выделить четыре ключевых аспекта, характеризующих данное явление: индивидуальность как уникальность, неповторимость, особенное в человеке; свойство, качество, признак, характеристика человека; этап, уровень развития человека; особая форма бытия человека, его самобытность. Понимание данных аспектов помогло определить основные направления мониторинга компетентности педагога и развития педагогического коллектива; а также методы диагностики: наблюдения за деятельностью педагогов, тестовые и анкетные методики. Осуществляя индивидуальный подход к педагогам, необходимо было сверить позиции руководителя и педагогического коллектива. Наряду с оценками администрации проводились коллективные наблюдения, анонимный опрос коллег и родителей, использовался самоанализ педагогической деятельности.

Показателями мониторинга стали:

- знания психолого-педагогических основ воспитания и обучения дошкольников;
- способность к инновационной деятельности, профессиональный уровень;
- коммуникативные навыки;

- личностные качества;
- внедрение новых технологий и программ;
- взаимодействие с родителями;
- работа по самообразованию;
- стиль педагогического общения;
- участие в общественной жизни.

В процессе диагностики включенности педагогов ДОУ в профессиональную деятельность появилась возможность разделить их на три группы. Мониторинг уровня профессионализма, точнее, его результаты, позволили пересмотреть систему методической работы в ДОУ, выделить наиболее эффективные формы взаимодействия с педагогическим коллективом. Для этого проводились мероприятия, направленные на освоение педагогом позиции субъекта, реализующие деятельностный подход — способствующие формированию контрольно-оценочных навыков и развитию рефлексивной позиции: лекции-дискуссии, семинары-практикумы, ролевые, деловые, позиционные игры, проектировочные семинары, педагогические гостиные. Но приоритетными мы все-таки определили индивидуальные формы взаимодействия для каждой группы педагогов (см. таблицу).

В результате проведенной работы повысилась профессиональная компетентность педагогов учреждения, возросла



потребность в повышении квалификации, реализации общей концепции развития ДОУ, установлении тесного сотрудничества с родительским сообществом и социумом. Большинство педагогов приняли базовые ценности ДОУ, понимают значимость и ответственность работника детского сада. В результате специалистами было разработано несколько проектов, получивших дополнительное финансирование, реали-

зация которых способствовала повышению профессионализма. В процессе работы определились последующие этапы развития педагогического состава ДОУ: внедрение новой системы мотивации, изменение подходов к взаимодействию с родителями, построение образовательного процесса с учетом индивидуально-ориентированного принципа развития ребенка и его особых образовательных потребностей.

Таблица

Индивидуальная работа с педагогами

Группы педагогов	Формы индивидуальной работы
1	2
Педагоги, входящие в ядро коллектива, в наибольшей мере разделяют стратегические цели ДОУ, являются инициаторами экспериментов, проектной деятельности, активными разработчиками новых программ	Составление творческого плана по приоритетному направлению педагогической деятельности, реализация его, анализ деятельности, трансляция опыта. Индивидуальная консультация по проблеме, интересующей педагога и вызывающей у него спорные вопросы. Деловая беседа: часто выступает как главный метод сбора информации о позиции педагога, его подходах к решению той или иной проблемы, метод оценки деловых качеств и творческого потенциала педагога
Педагоги, принявшие позицию самостоятельного поиска своей концепции образовательной работы, думающие над тем, как сделать процесс воспитания и обучения средством развития индивидуальности ребенка	Составление и разработка методических рекомендаций по разделам программы. Квалифицированному педагогу можно поручить проанализировать существующие методические или дидактические материалы и составить рекомендации по их использованию. Такая деятельность в случае правильного руководства и позитивного результата поднимает значимость педагога, влияет на развитие собственной успешности



Окончание табл.

1	2
Педагоги-новички, к которым относятся не только вновь принятые на работу, но также и те, кто по каким-либо причинам не знает или не принял общих целей ДОУ, еще не выработал своего отношения к его традициям и ценностям	«Школа молодого педагога»: проводится в течение всего учебного года с четко установленной периодичностью по утвержденному плану. Наставничество, стажерская практика — осуществляется опытным педагогом, желающим передать свои профессиональные знания и умения. Эта форма методической работы направлена на развитие обоих субъектов взаимодействия. Консультации. Выбор тематики по тому же принципу, что и для первых групп педагогов. Взаимопосещения занятий с целью анализа педагогического процесса: поочередное проведение, к примеру, занятий с опытным педагогом или методистом. Изучение опыта коллег, знакомство с научно-методическими работами, подготовленными в детском саду



А ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ?

Детям легко делать подарки, которые доставят им удовольствие. Они рады книжке, конфетам, игрушке. Своим подарком вы можете поддержать уже существующие у него интересы или сформировать новые. Глобус может вызвать увлечение географией, набор марок — положит начало филателистической коллекции. Не следует дарить детям деньги, если вы не уверены, что они будут потрачены на нужную вещь. Не советуем да-

рить животных, не обговаривать затею с родителями или именинником (если это взрослый, а не ребенок).

Самый универсальный подарок — книга. Ее можно преподнести любому человеку по любому поводу. Подарочное издание должно быть красиво оформлено. Если вы знаете вкусы человека, тогда это может быть книга, являющаяся библиографической редкостью, или букинистическое издание.



ПРОБЛЕМА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ ГЕНДЕРНОГО ПОДХОДА

Климина Л.В., старший преподаватель кафедры дошкольного образования ГОУ ДПО повышения квалификации специалистов «Самарский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования» (СИПКРО), г. Самара

Перестройка социально-экономической и духовной жизни общества требует повышения кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования. Современное образование направлено на подготовку конкурентоспособного специалиста, психологически адаптирующегося к нестабильным социальным и экономическим условиям. Система образования предъявляет к роли педагога новые требования: готовность к сотрудничеству, управление процессом воспитания в соответствии с субъективными факторами, выражающими внутренние потребности личности, и объективными условиями, в которых личность формируется. Теория и практика показывают, что эффективность системы профессионального образования в значительной степени зависит от того, насколько она отвечает требованиям, предъявляемым социальным заказом

общества. В Концепции модернизации образования на период до 2010 года среди важнейших задач воспитания выделены: формирование гражданской ответственности, духовности, инициативности, самостоятельности, толерантности, способности к успешной социализации в обществе. Среди *первостепенных идей модернизации обновления образования* выступают идеи: — воспитания физически, психически и нравственно здоровой личности; — качества образования — соответствие конечного результата реализации поставленной цели требованиям со стороны государства и общества; — доступности образования — предоставление широкого спектра образовательных услуг.

Приоритетные задачи развития современного образования:

— обеспечение современного качества образования, ориен-



тированного на развитие самостоятельной, личной ответственности, созидательных способностей и качеств личности, включая умение и стремление учиться, действовать, познавать и эффективно трудиться в современных экономических условиях (В.А. Сластенин, Г.И. Чижикова);

- совершенствование существующих образовательных систем и формирование новых концептуальных подходов на основе стратегических направлений в экономике и социальной политике государства (Т.Ю. Ломакина). Практическое воплощение идей и реализация поставленных задач начинаются в рамках дошкольного образования.

В настоящее время существует *несколько подходов к решению проблемы эффективности труда педагога*:

- усовершенствование учебного процесса в педагогических вузах (Е.П. Белозерцев, Н.В. Кузьмина, В.И. Слободчиков, В.Д. Шадриков и др.);
- совершенствование психолого-педагогической подготовки педагога (В.А. Кан-Калик, Ю.Н. Кулюткин, Г.С. Сухобская, А.К. Маркова, И.А. Зимняя и др.);
- организация психотренингов (Ю.Н. Емельянова, Г.А. Ковалёв, Л.А. Петровская, А.У. Хараш, Е.Ю. Иванова и др.).

Однако ни один из вышеназванных подходов не учитывает гендерного аспекта, в то время как педагогическая деятельность определяется в социальной практике как «женская» (Г.М. Bresлав, Н.М. Римащевская, Б.И. Хасан и др.). Педагогические аспекты гендерной проблематики находятся на периферии современных научных исследований. Разработки в области гендерных исследований в педагогической науке до сих пор не имеют в нашей стране целостной концепции. «Гендерный аспект переосмысления педагогической науки и практики лежит в русле более широкой тенденции создания педагогики XXI века» [3, 69].

Содержание гендерной социализации в современном обществе строится на «традиционной» (патриархальной) и «современной» (альтернативной) основах [4]. Если патриархальная концепция имеет исторические корни, предполагает жесткое гендерное структурирование мира, то содержание альтернативной концепции четко не определено.

Исследование научной литературы демонстрирует неоднозначность взглядов на проблему роли педагога в процессе гендерной социализации дошкольника. В многочисленных исследованиях этого процесса среди значимых средств дошкольные учреждения не упоминаются, в отличие от семьи,



школы, сверстников. Приоритетная роль семьи и второстепенная роль педагогов дошкольных учреждений объясняется высокой степенью психологической зависимости, эмоциональной привязанности, подражательности маленьких детей, формированием рабочей модели социальных отношений на основе внутрисемейных. Однако система дошкольного образования в России имеет свою традицию, отличается целенаправленностью, методичностью. Ребенок работающих родителей находится в ДОУ 40—50 ч в неделю. Проблема необходимости исследования роли ДОУ в процессе социализации отражена в работах современных педагогов и социологов (М. Арутюнян, И.С. Кон, Л.В. Попова, Н.Л. Пушкарёва, Л.В. Штылёва и др.). Немногочисленные труды, освещающие социально-психологические аспекты в работе ДОУ, отмечают стереотипность понятий «мужественность — женственность», что препятствует эффективной социализации дошкольников (О.Б. Отвечалина, О.В. Прозументик, М.В. Коржова и др.).

Несмотря на тот факт, что в научной педагогической и психологической литературе дошкольное детство трактуется как сенситивный период в процессе когнитивного, психофизического и социального развития личности, психические новообразования дошкольника (саморегуляция, имита-

ция, самооценка, формирование гендерной статусной позиции, самостоятельности и нравственных мотивов поведения) формируются через сферу общения и деятельности (взаимоотношение со взрослыми и сверстниками, новые виды деятельности).

Неблагоприятные последствия сложившейся педагогической ситуации выявляют противоречия: с одной стороны, общество нуждается в крепких семьях; с другой — происходит огромное количество разводов. Это объясняется разрушением традиционных национальных взглядов на семью, отрицанием природных функций мужчины и женщины. Сокращается рождаемость, поведение женщин в семье и профессиональной деятельности приобретает бескомпромиссный характер.

Анализ педагогической, психологической, социологической литературы показал, что понятие «гендер» трактуется как культурно-символическое определение пола (Е.И. Трофимова); как система межличностного взаимодействия (Р.Г. Петрова); взаимодействия, посредством которого создается представление о мужском и женском как базовых категориях социального порядка (К. Уэст, Д. Зиммерман); культурное отношение социального порядка (И. Гофман); различия, обусловленные культурой (Ш. Берн); биосоциально-культурное единство (Е.Н. Ка-



менская); половозрастной статус (А.В. Мудрик); социальный статус (И.Г. Малкина-Пых, А.А. Чекалина).

Зарубежные гендерные исследования строятся на теориях бихевиоризма, психоанализа З. Фрейда, концепции коллективного бессознательного Э. Фромма. Современные гендерные теории изучают социальные отношения между мужчинами и женщинами, их межличностные связи и взаимоотношения в семье как определяющие взаимодействия с основными общественными институтами.

В качестве компонентов «гендера» западные психологи выделяют гендерные стереотипы, нормы, роли и идентичность. При этом акцент делается на биологических, психологических, культурологических различиях полов при явной недооценке социально детерминирующих факторов. Однако, как считает Г.Г. Силласте, признак пола необходимо рассматривать изначально в социальном контексте, так как «личность, независимо от ее пола, рождается и развивается в социуме, в многообразной системе социальных связей и отношений» [5, 78].

Отечественная психология в качестве компонентов гендера рассматривает гендерное самосознание (когнитивный компонент), идентичность (эмоциональный), роли и особенности поведения (поведенческий).

Анализ психологической литературы показал, что понятие «гендерная идентичность» трактуется как составляющая социальной идентичности личности; как осознание принадлежности к определенному полу; результат сложнейшего биосоциального процесса, соединяющего онтогенез, половую социализацию и развитие самосознания (И.С. Кон).

Под гендерной ролью понимается разделение социальных миров, типичное для детей разного пола, которое влечет становление двух различных культур (В.С. Мухина, А.А. Хвостов); система средовых стандартов, предписаний, нормативов, ожиданий, которым человек должен соответствовать, чтобы его признавали как мальчика (мужчину) или девочку (женщину).

Изучение теоретических направлений в исследовании гендерного самосознания выявило недостаточную разработанность понятия и потребовало более подробного рассмотрения.

Среди компонентов в структуре самосознания выделяют:

- ценности, параметры оценок и самооценок, по которым ребенок оценивает себя;
- образ самого себя как обладателя определенных черт, качеств, способностей;
- отношение и оценку родителей как определяющие самооценку ребенка;
- чужую самооценку, которая может быть усвоена; способ



регуляции поведения ребенка родителями и другими взрослыми;

- сознание тождественности (с 11 месяцев младенец отличает ощущения, исходящие от его тела, от ощущений, вызываемых внешними предметами);
- понимание «я» как активного начала (в 2—3 года ребенок овладевает личными местоимениями и формулой «я сам»);
- осознание своих психических свойств (зарождение абстрактного мышления);
- социально-нравственную самооценку (подростковый возраст).

Значительная часть исследований самосознания проведена с детьми подросткового возраста на фоне интенсивного проявления интереса к себе, внутренней жизни, самовоспитанию. Лишь некоторые научные труды посвящены детям дошкольного возраста. Установлено, что приоритетное направление в развитии самосознания детей дошкольного возраста — возможность проявлять инициативу, выполнять действия, расширять сферу общения, включив в нее сверстников и педагогов. Осознание качественных характеристик (какой я?) формируется в процессе идентификации с родителями своего пола и первым чужим взрослым (педагогом), через общение с которым зарождается эмоциональная де-

центрация (Ж. Пиаже) — понимание, что другие люди думают и чувствуют.

Под гендерным самосознанием понимаются осознание и оценка разнополыми детьми своих гендерных качеств. На основе анализа понимания самосознания в философском и психологическом аспектах, в структуре гендерного самосознания выделяются когнитивный, эмоционально-ценностный, поведенческий компоненты. В рамках *когнитивного* компонента гендерного самосознания рассматриваем следующие процессы:

- осознание своего тела как человека определенного пола;
- своей личности как представителя определенного пола;
- формирование «образа Я»;
- знание гендерных стереотипов и ролей;
- специфики мужского и женского поведения.

В рамках *эмоционально-ценностного компонента*:

- осознание своего соответствия гендерным представлениям, стереотипам, ролям;
- самооценка;
- самоанализ как соотношение Я-идеального (идеального представления и смыслов, ценностной ориентации, нравственной позиции) и Я-реального (желаний, стремлений, переживаний, размышлений, действий).

Поведенческий компонент гендерного самосознания включает:



- осознание себя как активного субъекта деятельности;
- стремление к самовыражению;
- способность к саморегуляции поведения и чувственной сферы;
- возможность выбора поведенческого репертуара гендерной направленности, транслирование гендерного поведения.

Нарушение процесса становления гендерного самосознания несет в себе искажение жизненно значимых основ личности.

Деятельность педагога системы дошкольного образования представляется возможной на основе гендерного подхода. Цель осознанного участия педагога в процессе формирования гендерного самосознания ребенка заключается в выборе адекватных средств для воспитания гендерных качеств ребенка; видов деятельности, способствующих движению к целостному «образу Я»; в контролировании процесса формирования психических новообразований дошкольника на основе компонентов структуры гендерного самосознания.

Наиболее рациональна не столь категоричная точка зрения, выделяющая фундамент гендерного подхода в человекоцентрированной картине мира, основанной на личностном и культурологическом подходах, идеях развития гендерного воспитания в контексте культуры; способы сформированности

педагогических ценностей не в отрицании физиологических и психологических различий мужчин и женщин, а на основе интерпретации и самоидентификации своего положения в обществе, культуре, профессиональной группе.

Культура педагогов системы дошкольного образования рассматривается как одна из основных профессионально-значимых характеристик, где проявляется социокультурный, интеллектуальный, нравственный потенциал педагога. Необходимость повышения уровня профессионально-педагогической культуры обусловлена возрастающими требованиями к уровню общекультурной и специальной подготовки выпускников вузов, сменой общеобразовательной традиции, подготовкой будущих специалистов к профессионально сформированной потребности в самообразовании и развитии. О недостаточной разработанности проблемы формирования профессионально-педагогической культуры, педагогической системы дошкольного образования говорят противоречия между традиционным педагогическим образованием и социальным заказом на качество подготовки студентов; насущной необходимостью повышения уровня профессионально-педагогической культуры педагога и неразработанностью технологии ее формирования; разра-



боткой теоретических условий и механизмами развития профессионально-педагогической культуры.

В современной профессиональной подготовке педагогов существует разрыв между содержанием образования и уровнем культуры. Данное противоречие объясняется тем, что будущих педагогов обучают знаниям, а не ориентации на профессиональную культуру, как единство теоретической и практической готовности.

Гендерный аспект культуры не рассматривается в рамках педагогической культуры. Однако, с одной стороны, социальные гендерные установки регулируются на глубинном уровне общественного сознания и сами влияют на него как наиболее стабильные, уходящие корнями в далекое прошлое и наименее подверженные изменениям в ходе развития общества. С другой — рассматривая гендер как организованную модель статусных позиций общества, можно утверждать, что предписания, соответствующие понятиям мужественности и женственности, различны для каждой культуры. Соответственно, для гендера как статуса характерна гендерная культура.

Под *гендерной культурой* мы понимаем базовое отношение социального порядка, транслирующее проявление социокультурных гендерных статусных по-

зиций и регулирующие нормы поведения. Под поведением понимается соблюдение установочных норм, внешнее проявление психической деятельности человека, система врожденных и приобретенных реакций, целенаправленное действие, совокупность осознанных действий, имеющих некоторую особенность, свойственную субъекту поведения.

Нормы культуры усваиваются через обучение способам поведения, оцениваемым обществом. Овладение определенными видами поведения есть процесс повышения уровня гендерной культуры.

Литература

1. *Каменская Е.Н.* Гендерный подход в педагогике. Дисс. ... д-ра пед. наук. М., 2006.
2. *Кон И.С.* Психология половых различий // Психология индивидуальных различий / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. М., 2000.
3. *Костикова И.* и др. Перспективы гендерного образования в России: взгляд педагога // Высшее образование в России. 2001. № 2.
4. *Радина Н.К., Терешенкова Е.Ю.* Возрастные и социокультурные аспекты гендерной социализации подростков // Вопросы психологии. 2006. № 5.
5. *Силласте Г.Г.* Гендерная социология: состояния, противоречия, перспективы // Социальные исследования. 2004. № 9.



ПИСЬМО МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ РФ

ОТ 18 ИЮНЯ 2003 г. № 28-02-484/16

Минобразование России направляет Требования к содержанию и оформлению образовательных программ дополнительного образования детей, утвержденные на заседании Научно-методического совета по дополнительному образованию детей Минобразования России 03.06.2003, для использования в практической работе.

Заместитель министра

Е.Е. Чепурных

18 июня 2003 г.

№ 28-02-484/16

*Утверждены на заседании
Научно-методического
совета по дополнительному
образованию детей
Минобразования России
3 июня 2003 г.*

Требования к содержанию и оформлению образовательных программ дополнительного образования детей

Содержание образовательных программ должно соответствовать:

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



рые отражены в принципах обучения (индивидуальности, доступности, преемственности, результативности), формах и методах обучения (активных методах дистанционного обучения, дифференцированного обучения, занятиях, конкурсах, соревнованиях, экскурсиях, походах и т.д.), методах контроля и управления образовательным процессом (анализе результатов деятельности детей); средствах обучения (перечне необходимого оборудования, инструментов и материалов в расчете на объединение обучающихся).

Содержание образовательных программ должно быть направлено:

- на создание условий для развития личности ребенка;
- развитие мотивации личности к познанию и творчеству;
- обеспечение эмоционального благополучия ребенка;
- приобщение обучающихся к общечеловеческим ценностям;
- профилактику асоциального поведения;
- создание условий для социального, культурного и профессионального самоопределения, творческой самореализации личности ребенка, ее интеграции в систему мировой и отечественной культур;
- интеллектуальное и духовное развитие личности ребенка;
- укрепление психического и физического здоровья;
- взаимодействие педагога до-

полнительного образования с семьей.

Цели и задачи дополнительных образовательных программ должны обеспечивать обучение, воспитание, развитие детей.

Дополнительная образовательная программа должна включать следующие структурные элементы.

1. Титульный лист.
2. Пояснительную записку.
3. Учебно-тематический план.
4. Содержание изучаемого курса.

5. Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы.

6. Список литературы.

1. Титульный лист включает:

- наименование образовательного учреждения;
- где, когда и кем утверждена дополнительная образовательная программа;
- название дополнительной образовательной программы;
- возраст детей, на которых рассчитана дополнительная образовательная программа;
- срок реализации дополнительной образовательной программы;
- ФИО, должность автора (авторов) дополнительной образовательной программы;
- название города, населенного пункта;
- год разработки дополнительной образовательной программы.

2. Пояснительная записка раскрывает:

- направленность дополнительной образовательной программы;



- новизну, актуальность, педагогическую целесообразность;
- цель и задачи дополнительной образовательной программы;
- отличительные особенности данной дополнительной образовательной программы от уже существующих;
- возраст детей, участвующих в реализации данной дополнительной образовательной программы;
- сроки реализации дополнительной образовательной программы (продолжительность образовательного процесса, этапы);
- формы и режим занятий;
- ожидаемые результаты и способы их проверки;
- формы подведения итогов реализации дополнительной образовательной программы (выставки, фестивали, соревнования, учебно-исследовательские конференции и т.д.).

3. Учебно-тематический план

дополнительной образовательной программы включает:

- перечень разделов, тем;
- количество часов по каждой теме с разбивкой на теоретические и практические виды занятий.

4. Содержание дополнительной образовательной программы раскрывается через краткое описание тем (теория и практика).

5. Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы включает в себя описание:

- форм занятий, планируемых по каждой теме или разделу (игра, беседа, поход, экскурсия, конкурс, конференция и т.д.);
- приемов и методов организации учебно-воспитательного процесса, дидактический материал, техническое оснащение занятий;
- форм подведения итогов по каждой теме или разделу.

6. Список литературы.

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОТ 10 МАРТА 2009 г. № 259

О проведении в Российской Федерации Года учителя

В целях развития творческого и профессионального потенциала учителей, повышения социального престижа профессии учителя **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Провести в 2010 году в Российской Федерации Год учителя.
2. Правительству Российской Федерации:



- образовать организационный комитет по проведению в Российской Федерации Года учителя и утвердить его состав;
- утвердить план основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года учителя.

3. Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществлять соответствующие мероприятия в рамках проводимого в Российской Федерации Года учителя.

4. Настоящий Указ вступает в силу со дня его подписания.

Президент Российской Федерации

Д. Медведев

РАСПОРЯЖЕНИЕ
Правительства Российской Федерации
от 15 июля 2009 г. № 944-р

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 259 «О проведении в Российской Федерации Года учителя»:

1. Образовать организационный комитет по проведению в Российской Федерации Года учителя.

2. Утвердить прилагаемые:

- состав организационного комитета по проведению в Российской Федерации Года учителя;
- план основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года учителя.

Председатель Правительства
Российской Федерации

В. Путин

Утвержден
распоряжением Правительства
Российской Федерации
от 15 июля 2009 г. № 944-р

Состав организационного комитета
по проведению в Российской Федерации Года учителя

Путин В.В.	Председатель Правительства Российской Федерации (председатель организационного комитета)
Жуков А.Д.	Заместитель Председателя Правительства Российской Федерации (заместитель председателя организационного комитета)
Фурсенко А.А.	Министр образования и науки Российской Федерации (заместитель председателя организационного комитета)
Авдеев А.А.	Министр культуры Российской Федерации



Продолжение табл.

Балыхин Г.А.	Председатель Комитета Государственной Думы по образованию (по согласованию)
Басаргин В.Ф.	Министр регионального развития Российской Федерации
Булаев Н.И.	Руководитель Федерального агентства по образованию
Глебова Л.Н.	Руководитель Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки
Гущин Д.Д.	Заместитель директора государственного общеобразовательного учреждения «Петергофская гимназия императора Александра II», Санкт-Петербург, победитель конкурса «Учитель года России» (по согласованию)
Добродеев О.Б.	Генеральный директор федерального государственного унитарного предприятия «Всероссийская государственная телевизионная и радиовещательная компания»
Духанина Л.Н.	Заместитель председателя комиссии Общественной палаты по образованию и науке (по согласованию)
Журова С.С.	Заместитель Председателя Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации (по согласованию)
Калина И.И.	Заместитель министра образования и науки Российской Федерации (ответственный секретарь организационного комитета)
Кузнецов А.А.	Вице-президент Российской академии образования
Левицкая А.Ю.	Заместитель министра экономического развития Российской Федерации
Лужков Ю.М.	Мэр Москвы
Матвиенко В.И.	Губернатор Санкт-Петербурга
Меркулова Г.И.	Председатель профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (по согласованию)
Мехед А.Г.	Директор государственного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1581», Москва, победитель конкурса «Учитель года России» (по согласованию)
Молчанов Д.В.	Директор Департамента культуры и образования Правительства Российской Федерации
Никитин Э.М.	Ректор федерального государственного образовательного учреждения «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования»
Петриков А.В.	Статс-секретарь — заместитель министра сельского хозяйства Российской Федерации
Положевец П.Г.	Главный редактор закрытого акционерного общества «Издательский дом «Учительская газета»» (по согласованию)



Окончание табл.

Ройтблат О.В.	Ректор автономного образовательного учреждения Тюменской области дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Тюменский областной государственный институт развития регионального образования» (по согласованию)
Румянцева Т.Д.	Генеральный директор Фонда поддержки социальных инноваций «Вольное дело» (по согласованию)
Садовничий В.А.	Ректор федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»
Сафонов А.Л.	Заместитель министра здравоохранения и социального развития Российской Федерации
Солдатов А.А.	Заместитель министра связи и массовых коммуникаций Российской Федерации
Стародубцев М.Л.	Учитель государственного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1060», Москва, победитель конкурса «Учитель года России» (по согласованию)
Щеблыгин С.Е.	Заместитель председателя Комитета Совета Федерации по образованию и науке (по согласованию)

*Утвержден
распоряжением Правительства
Российской Федерации
от 15 июля 2009 г. № 944-р*

**ПЛАН
основных мероприятий по проведению
в Российской Федерации Года учителя**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственные исполнители
1	2	3	4
<i>I. Организационные мероприятия по подготовке и открытию Года учителя</i>			
1	Заседания организационного комитета по проведению в Российской Федерации Года учителя	В течение 2009— 2010 гг.	Минобрнауки России; Аппарат Правительства Российской Федерации



Продолжение табл.

1	2	3	4
2	Разработка и утверждение эмблемы Года учителя и рекомендаций по ее использованию	Ноябрь 2009 г.	Минобрнауки России
3	Разработка программ проведения Года учителя в субъектах Российской Федерации	Июнь—август 2009 г.	Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
4	Представление и обсуждение программ проведения Года учителя на августовских педагогических советах в субъектах Российской Федерации	Август 2009 г.	Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации; Минобрнауки России
5	Представление программ проведения Года учителя в субъектах Российской Федерации на совете при министерстве образования и науки Российской Федерации	Сентябрь 2009 г.	Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
6	Торжественное открытие Года учителя в Москве (в рамках форума лучших учителей России)	Декабрь 2009 г.	Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
7	Торжественное открытие Года учителя в субъектах Российской Федерации	Декабрь 2009 — январь 2010 г.	Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
<i>II. Мероприятия, направленные на развитие профессиональных педагогических сообществ</i>			
8	Проведение конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями в рамках программы реализации приоритетного национального проекта «Образование»	Март—август 2010 г.	Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
9	Проведение регионального этапа Всероссийского профессионального конкурса «Учитель года России»	I—II квартал 2010 г.	Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации



Продолжение табл.

1	2	3	4
10	Проведение финала Всероссийского профессионального конкурса «Учитель года России»	Сентябрь—октябрь 2010 г.	Минобрнауки России
11	Проведение общероссийского конкурса «Лучший преподаватель детской школы искусств России»	Май 2010 г.	Минкультуры России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
12	Проведение Всероссийского конкурса «Лучшая школа России»	Сентябрь 2010 г.	Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
13	Проведение Всероссийского конкурса «Лидер в образовании»	Октябрь 2010 г.	Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
14	Проведение публичных торжественных церемоний, посвященных Международному дню учителя, награждению лучших учителей, присвоению почетных званий, вручению правительственных и отраслевых наград	Октябрь 2010 г.	Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
15	Проведение Всероссийского конкурса организаторов воспитательного процесса «Воспитать человека»	Февраль—октябрь 2010 г.	Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
16	Проведение Всероссийского конкурса педагогов дополнительного образования «Сердце отдаю детям»	I квартал 2010 г.	Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
<i>III. Мероприятия по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога</i>			
17	Проведение публичных дискуссий о современных требованиях к профессионализму учителя (в рамках межрегиональной образовательной конференции в Москве)	Апрель 2010 г.	Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации



Продолжение табл.

1	2	3	4
18	Проведение конференции «Развитие педагогического потенциала как фактора обновления качества образования» (в рамках IV Международного конгресса-выставки «Образование без границ»)	Апрель 2010 г.	Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
19	Проведение семинаров о современных требованиях к профессионализму учителя в субъектах Российской Федерации	Апрель—ноябрь 2010 г.	Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
20	Проведение августовских педагогических советов, посвященных профессиональному развитию педагога	Август 2010 г.	Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
21	Проведение Всероссийского августовского педсовета в сети Интернет, посвященного профессиональному развитию педагога	Август 2010 г.	Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
22	Подведение итогов Года учителя в Российской Федерации (Москва) (в рамках форума лучших учителей России)	Декабрь 2010 г.	Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
<i>IV. Мероприятия по формированию позитивного образа учителя средствами культуры и искусства</i>			
23	Проведение экспозиций, выставок работ, раскрывающих задачи и условия профессиональной деятельности учителя	Апрель—октябрь 2010 г.	Минкультуры России; Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
24	Организация книжной экспозиции и круглого стола, посвященных образу учителя в современной отечественной литературе, в рамках национальной книжной выставки-ярмарки «Книги России — 2010»	Март 2010 г.	Минкомсвязь России; Минобрнауки России



Продолжение табл.

1	2	3	4
25	Подготовка к изданию на конкурсной основе серии публикаций, направленных на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании	Март 2010 г.	Минобрнауки России; Минкомсвязь России
26	Издание государственных знаков почтовой оплаты, посвященных Году учителя	2009 г.	Минкомсвязь России
<i>V. Мероприятия по формированию позитивного образа учителя с помощью средств массовой информации</i>			
27	Проведение круглых столов и открытых обсуждений по вопросам профессионализма современного учителя с участием лучших педагогов, ведущих экспертов, представителей органов власти и средств массовой информации	2010 г. (по отдельному графику)	Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
28	Проведение конкурса публикаций и репортажей, содействующих формированию позитивного образа учителя в общественном сознании, размещенных в федеральных и региональных средствах массовой информации	Ноябрь 2010 г.	Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
29	Учреждение номинации «Педагогическая поэма» в рамках Всероссийского телевизионного конкурса «ТЭФИ-Регион» за лучшую программу, посвященную труду учителя	Сентябрь 2009 г.	Минкомсвязь России; Минобрнауки России
30	Учреждение номинации «За лучший Интернет-сайт, посвященный профессии учителя» в рамках Всероссийского конкурса «Премия Рунета — 2010»	Август 2010 г.	Минкомсвязь России; Минобрнауки России



Окончание табл.

1	2	3	4
31	Проведение конкурса блогов школьных учителей, педагогических и образовательных сообществ в сети Интернет и других блогов о школьном образовании	Август 2010 г.	Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
32	Создание и поддержка на сайтах в сети Интернет, в том числе официальных, рубрик, посвященных Году учителя	В течение 2010 г.	Минобрнауки России; органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации

УТВЕРЖДЕНА ЭМБЛЕМА ГОДА УЧИТЕЛЯ

Победительницей стала эмблема Анны Щербаковой, профессионального дизайнера из г. Новосибирска, члена Союза дизайнеров России. Разработанная ею эмблема станет опознавательным и представительским знаком проведения Года учителя в России.

На эмблеме изображены раскрытые ладони учителя, который выпускает в большую жизнь окрылившихся птенцов — своих учеников. По мнению автора, «учителя — это люди, которые создают будущее».

Конкурс был объявлен Министерством образования и науки Российской Федерации 5 ноября 2009 г. Участвовать в конкурсе на разработку символики Года учителя могли как специалисты рекламы и дизайна, так и представители широкой общественно-

сти, в том числе педагоги, работники сферы образования, школьники, студенты, их родители и родственники.

В конкурсе приняли участие 344 эмблемы. С 5 по 15 декабря проводилось Интернет-голосование, по итогам которого были названы 15 финалистов конкурса. Лучшая эмблема выбиралась общественно-профессиональным жюри и была утверждена Организационным комитетом по проведению в Российской Федерации Года учителя.

Бренд-бук, разрабатываемый в настоящее время на основе эмблемы-победительницы, определит стиль всех промо-материалов в рамках Года учителя.

*Пресс-служба Минобрнауки
Российской Федерации
19 января 2010 г.*



ИТОГОВЫЙ АНАЛИЗ АДМИНИСТРАТИВНО- ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОУ

ИЗ ОПЫТА
РАБОТЫ

Хлызова Э.И.,
заместитель
директора
по АХР первой
квалификацион-
ной категории
МДОУ ЦРР —
д/с № 51,
г. Озёрск
Челябинской
обл.

Административно-хозяйственная деятельность базируется на реализации основных положений программы развития МДОУ ЦРР — д/с № 51, в которой определены перспективы развития материально-технической базы до 2010 г.

При реализации данного направления, деятельность заместителя директора по АХР направлена:

- на руководство хозяйственной деятельностью учреждения;
- пополнение материальными ценностями;
- своевременное оформление отчетной документации по инвентарному учету, списанию материальных ценностей;
- проведение аттестации младшего обслуживающего персонала;
- оформление рабочих графиков младшего и технического персонала;
- заключение договоров между организациями города (поставщиками) и образовательным учреждением;
- хозяйственное сопровождение образовательного процесса.

Контрольно-инспекционная деятельность состоит в следующем:

- наблюдение за надлежащим и безопасным для здоровья состоянием здания, территории, технологического, энергетического и противопожарного оборудования;
- контроль выполнения должностных обязанностей и рабочих графиков младшего и технического персонала.

В течение всего периода шла работа по заключению договоров с подрядчиками.

Руководство хозяйственной деятельностью

В ДОУ штатная численность младшего обслуживающего персонала составляет 14 единиц, из которых фактически занято 11,75 единиц, работают по совместительству — 1,5 единицы. Таким образом, острой необходимости в младшем обслуживающем персонале не испытывается.

Младший обслуживающий персонал в течение всего года рабо-



тал стабильно, нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций не зафиксировано.

Рабочие графики младшего и технического персонала оформлялись вовремя, в случаях отсутствия персонала своевременно производилась замена.

В ДОУ были проведены две большие тематические проверки: —готовность пищеблока к работе в период летней оздоровительной кампании; —готовность ДОУ к учебному году.

Результаты данного контроля положительные. Нарушений со стороны хозяйственной деятельности не выявлено, определены перспективы развития МТБ, улучшения условий труда работников.

Проводились также тематические проверки со стороны обслуживающих и контрольных организаций:

- состояние теплового и технологического оборудования, огнезащитных покрытий деревянных конструкций чердака, техническое состояние зданий и сооружений, электрооборудования пищеблока, автоматической системы пожарной сигнализации и системы оповещения людей о пожаре, проверка зарядки огнетушителей;
- освещенность, влажность помещений;
- состояние разных мер и измерительных приборов;

- гидропневматическая промывка и опрессовка;
- освидетельствование потребителя о трансформаторах тока;
- выполнение требований, норм и правил пожарной безопасности и охраны труда.

Результаты контроля показали, что в ДОУ хозяйственная деятельность осуществляется на должном уровне.

Несмотря на позитивную оценку, были выявлены следующие недостатки:

- повторно проведена обработка огнезащитных покрытий деревянных конструкций чердака;
- все огнетушители прошли плановую проверку, при необходимости — подзарядку;
- установлены две распашные решетки в методическом центре;
- проведена проверка с последующей сертификацией весового оборудования;
- в связи с аварийным состоянием спортивного комплекса «Ростан-2» в группе № 14, он был демонтирован;
- в целях соблюдения поточности готовой продукции установлено окно раздачи в горячем цехе пищеблока;
- в цехе пищеблока установлен стол для разделки курицы сырой;
- в общем туалете установлен локтевой смеситель;
- проведен текущий ремонт электрооборудования пищеблока;



- заменена электропроводка, соответствующая требованиям безопасности в группе № 13;
- произведена установка дополнительных электрических розеток в методическом центре и кабинете музыкального руководителя;
- определены условия хранения ключей от электрощитовой и доступа к ним;
- установлены гардинные жалюзи в методическом центре с целью рационального использования пространства;
- произведена установка водонагревателей в двух группах;
- проведен текущий ремонт игрового оборудования на участках и в группах;
- установлены доводчики на все выходы;
- заменена ветхая детская мебель (стулья, столы).

Определен круг проблем, требующих решения в следующем году:

- заменить трансформаторы тока старого образца на новые;
- из-за аварийного состояния приточной вентиляции на пищеблоке необходима полная его замена;
- установить локтевой смеситель и произвести замену раковины в медицинском кабинете;
- заменить огнетушители ОУ-2 на ОП-5;
- заменить лестницы-стремянки;
- установить козырьки над выходами из ДОУ (4 шт.);
- заменить входные двери (6 шт.);

- установить распашные решетки в подвальном помещении;
- полностью заменить уличный водопровод;
- частично обрезать деревья и другие насаждения на территории ДОУ.

Проведен текущий ремонт медицинского кабинета (покраска стен, потолков); кабинета заместителя директора по АХР; кабинета специалистов (инструктора по физкультуре, музыкального руководителя). Частично заменена мебель в кабинетах специалистов.

В будущем году планируется продолжить работу по улучшению условий труда работников и условий пребывания воспитанников в детском саду по следующим направлениям:

- модернизировать пищеблок с полной заменой технологического оборудования и посуды;
- отремонтировать: подсобные помещения (коридор, выходы), продуктовый склад;
- оборудовать рабочее место кастелянши на первом этаже здания;
- модернизировать склад хозяйственных материалов.

Таким образом, произведен большой объем хозяйственных работ и работ по улучшению условий труда.

В течение 2009 г. была составлена смета, результатом которой выступают следующие данные (см. таблицу).

Хозяйственное сопровождение образовательного процесса



осуществлялось без перебоев. Весь товар сертифицирован, годен к использованию в ДОУ.

Оформление отчетной документации по инвентарному учету, списанию материальных цен-

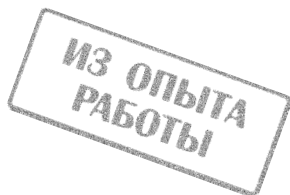
ностей проходило своевременно, согласно плану бухгалтерии ДОУ и локальным документам.

Таким образом, работа административно-хозяйственной службы оценивается удовлетворительно.

Таблица

Закупка товаров в 20_ году

Наименование товара	Количество, шт.	Стоимость, руб.
Технологическое оборудование: пылесос; водонагреватели; компьютерная техника; холодильник; канцелярские товары; хозяйственные товары; раскладушки; дверное полотно; шторы, костюмы, карнизы; спецодежда; игрушки; спортивный комплекс «Гулливвер»; распашные решетки; стулья; методическая литература		
Итого		



ОТЧЕТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Абашина Ю.С.,
инженер
по охране труда
МДОУ ЦРР —
д/с № 51,
г. Озёрск
Челябинской
обл.

Законодательной и нормативной основой деятельности охраны труда в МДОУ ЦРР — д/с № 51 являются Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ,

постановления Правительства РФ и Минздравсоцразвития России, государственная система стандартов безопасности труда (ССБТ), строительные



нормы и правила (СНиП), санитарные правила и нормы (СанПиН), а также локальные нормативные правовые акты по охране труда.

Организация охраны труда в учреждении регламентируется основными нормативными документами: *Уставом МДОУ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о системе управления охраной труда, приказами по охране труда.*

Согласно требованиям организации работы по обеспечению безопасных условий в целях обеспечения контроля за соблюдением законодательства по охране труда в МДОУ организована трехступенчатая система контроля.

Профсоюзным комитетом создана комиссия по охране труда, осуществляющая ежемесячные проверки состояния охраны труда согласно графикам и участвующая в подготовке учреждения к летней оздоровительной кампании и началу учебного года.

В учебных центрах прошли обучение заместитель директора по АХР здания № 2 и инженер по охране труда. За отчетный период вводный инструктаж прошли 37 чел., проверку знаний требований охраны труда — 41 сотрудник. В МДОУ своевременно проводились все виды инструктажей по охране труда на рабочем месте.

Перечень разработанных и принятых документов по охране труда в учреждении:

- положение о системе управления охраной труда, перечень работ и профессий, подлежащих обучению по охране труда;
- перечень профессий с указанием продолжительности стажировки на рабочем месте;
- график проведения «Дней охраны труда»;
- программа первичного инструктажа на рабочем месте для педагогических и технических работников;
- экзаменационные билеты для проверки знаний требований охраны труда у младшего обслуживающего персонала и педагогических работников;
- вопросы для тестирования проверки знаний требований охраны труда младшего обслуживающего персонала и педагогических работников;
- приказы и распоряжения по охране труда.

В учреждении имеются все виды инструкций по охране труда. Лабораторным центром осуществляются замеры параметров опасных и вредных факторов в помещениях МДОУ, по результатам которых составляются протоколы.

Устранены в срок все нарушения требований Правил ПТЭЭП, ПУЭ, выявленных в ходе проверки государственным инспектором по экологическому и технологическому надзору Ростехнадзора.



Предписаний со стороны ведущего инженера по охране труда Управления образования не было.

Инструктажи по присвоению первой квалификационной группы по электробезопасности сотрудникам МДОУ проводятся в срок. Несчастных случаев на производстве, в том числе и дет-

ского травматизма, не происходило.

По итогам проведения соревнований санитарных постов МДОУ Озерского городского округа МДОУ ЦРР — д/с № 51 заняло 1-е место.

На курсах повышения квалификации по гражданской обороне прошли обучение пять человек.

Сведения о средствах гражданской обороны, приобретенных за отчетный период

Наименование имущества (материально-технических средств)	Количество	Цена, руб.	Сумма, руб.	Поставщик (продавец) товара
Противогазы гражданские ГП-7	5	1767,4	8837	
Респираторы противозерозольные Р-2	8	112,1	896,8	
Аптечки индивидуальные АИ-2	4	210,1	840,4	
Индивидуальные противохимические пакеты ИПП-1.1	4	94,05	376,2	
Носилки санитарные	1	755,2	755,2	
Итого			11 705,6	



Уважаемые читатели! Мы предлагаем вам для обсуждения материал Г.В. Есауленко и Л.С. Говориной из опыта работы по созданию правил корпоративной этики ДОУ. Управленческая деятельность по формированию имиджа учреждения и его сотрудников требует вдумчивого подхода и соблюдения правовых норм. Не скроем, что некоторые позиции авторов статьи кажутся нам спорными. Ждем ваших откликов.



КОДЕКСЫ ДОУ — ПЕРВЫЙ ШАГ В ИЗМЕНЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ



Есауленко Г.В.,
заведующий;
Говорина Л.С.,
заместитель
заведующего
по ВМР МДОУ
д/с комбиниро-
ванного
вида № 75,
г. Ангарск
Иркутской обл.

Современная социально-экономическая ситуация в России, модернизация образования ставят новые цели и задачи перед руководителями. Развивающемуся ДОУ нужны профессиональные, инициативные педагоги, которые могут принимать ответственные решения, обладать высокими моральными качествами, соответствовать организационной культуре учреждения. В свою очередь организационная культура коллектива изменяется под воздействием внешних и внутренних условий.

Необходимость целенаправленного изменения организационной культуры в нашем ДОУ возникла в связи с потребностью развития педагогического коллектива, внедрения инновационных педагогических технологий, притока молодых специалистов. Назрела необходимость замены старых ценностей на новые, формирования норм, регулирующих поведение сотрудников в общении с коллегами, воспитанниками и их законными представителями.

Первым шагом на пути изменения организационной культуры

стало коллективное обсуждение миссии и целей образовательного учреждения, норм поведения, традиций. Результат этих обсуждений — разработанные нами совместно с творческой группой «Кодекс деловой этики» и «Кодекс о внешнем виде». Сотрудники познакомились с текстом Кодексов, проконсультировались по вопросам применения прописанных в нем норм и правил.

Кодекс деловой этики

1. Общие положения

1.1. Миссия МДОУ — осуществлять социально-эмоциональное развитие детей на основе личностно-ориентированного взаимодействия. Для достижения миссии коллектив руководствуется основными ценностями, а именно профессионализмом, ориентированностью на личность ребенка, социальным заказом, соблюдением законов и правил, честностью, эффективностью, педагогическим тактом, инициативой, доверием, корпоративным духом.

1.2. Стратегия Кодекса деловой этики (далее Кодекс) основа-



на на стремлении привлечь родителей (законных представителей) путем предоставления качественных услуг по воспитанию, обучению, подготовке детей к школе; формировании личности каждого ребенка с учетом его индивидуальных особенностей. Администрация и сотрудники МДОУ прилагают максимум усилий для обеспечения необходимых условий для учебно-воспитательного процесса, создания развивающей среды. В работе сотрудники всегда руководствуются строжайшими этическими принципами.

1.3. Настоящий Кодекс определяет принципы и устанавливает основные правила поведения, обязательные для всех сотрудников МДОУ. Кодекс регулирует отношения в сфере деловой этики.

1.4. Принципы взаимоотношений:

- любовь к работе, польза обществу;
- наличие конкретной цели, общей для всех;
- подчинение задач каждого работника общей цели;
- осознание своих задач и общей цели;
- выполнение своих функций, вытекающих из поставленной задачи;
- иерархия линейного подчинения;
- работа для детей, их родителей (законных представителей), интересы которых стоят на первом месте;
- проявление инициативы и открытости для всего нового, динамичность;

- уважение к каждому как к личности;
- доверие и помощь друг другу;
- соблюдение норм речевой этики;
- соблюдение законов РФ, локальных актов, Устава МДОУ.

Примечание: уважение и соблюдение законов РФ, Устава МДОУ, локальных актов является основным правилом для сотрудника учреждения. Данное правило должно соблюдаться сотрудниками как на работе, так и вне ее.

1.5. Несоблюдение правил одним из сотрудников может причинить моральный или материальный ущерб интересам всех сотрудников МДОУ в целом.

1.6. Кодекс запрещает:

- использование методов и приемов, наносящих психологический и физический вред воспитанникам МДОУ;
- получение подарков и денег от родителей (законных представителей) воспитанников за оказание услуг, входящих в должностные обязанности и не предусмотренные Уставом МДОУ о платных услугах;
- оказание платных образовательных услуг в рамках Программы воспитания и обучения в детском саду воспитанникам данного образовательного учреждения.

2. Конфликт интересов

2.1. Конфликтом интересов в рамках настоящего Кодекса признается конфликт, возникающий в результате столкновения личных интересов:



- сотрудника с интересами родителей (законных представителей) воспитанника;
- сотрудника с интересами воспитанника;
- сотрудника с интересами МДОУ;
- сотрудника с должностными интересами другого сотрудника.

2.2. Личный интерес понимается как желание, стремление, цель которого — получение личной выгоды, личного преимущества в ущерб интересам воспитанников, их родителей или законных представителей, МДОУ или должностным интересам другого сотрудника.

2.3. Примеры конфликта интересов:

- неисполнение сотрудников должностных обязанностей, несоблюдение социальных норм поведения в обществе, общении с воспитанниками и их родителями (законными представителями) снижает качество работы МДОУ, наносит моральный вред участникам образовательного процесса;
- проявление сотрудником дискриминации по отношению к воспитанникам, их родителям (законным представителям), другому сотруднику по признакам расы, религии, национальности, инвалидности, социального и имущественного положения и т.д. Все это наносит моральный вред и создает потенциальную угрозу репутации МДОУ;
- создание агрессивной рабочей обстановки в учреждении через замечания, шутки, невыполнение рекомендаций и указаний администрации, грубость и другие действия дестабилизируют деятельность МДОУ и снижает качество учебно-воспитательного процесса;
- разглашение сведений, составляющих служебную и коммерческую тайну, способствует понижению репутации МДОУ;
- недовольство сотрудника условиями труда снижает качество его работы, создает неблагоприятную обстановку;
- химические и нехимические психологические формы зависимого поведения (наркотическая, алкогольная, игровая, компьютерная, религиозная зависимости и табакокурение) могут дестабилизировать обстановку в МДОУ.

2.4. Нарушение настоящего Кодекса в результате конфликта интересов будет иметь также место, если сотрудник:

- нарушает социальные нормы поведения в обществе, не соблюдает педагогическую этику в общении с воспитанниками, их родителями (законными представителями) или коллегами;
- проявляет дискриминацию, унижает личное достоинство окружающих;
- не желает исправлять ошибки и учитывать замечания;
- разглашает сведения, компрометирующие коллег, деятельность МДОУ;



- выражает недовольство условиями труда;
- использует финансовые и материальные ресурсы МДОУ в личных целях;
- ведет личные разговоры по служебному телефону в рабочее время;
- проявляет недисциплинированность, допускает систематическое опоздание на работу;
- не способен качественно и в срок выполнить конкретное задание;
- не имеет понятия о деловом стиле и служебной субординации;
- не имеет инициативы, живого интереса к делам МДОУ;
- уходит с работы раньше времени;
- не читает профессиональную литературу, не владеет последней информацией по специальности.

2.5. Правила предотвращения и устранения конфликта интересов:

- сотрудники должны незамедлительно информировать руководителя о любом случае конфликта интересов как в отношении себя лично, так и в отношении других сотрудников, воспитанников, их родителей (законных представителей);
- каждая из сторон конфликта должна признать наличие конфликтной ситуации и необходимость соблюдать настоящий Кодекс;
- решение проблемы администрацией МДОУ, профсоюзным комитетом. Создание атмосферы доверия, благожела-

тельных взаимоотношений, усиление взаимного влияния и открытого обмена информацией;

- администрация МДОУ организует процесс социализации и адаптации новых работников. Формирует у каждого работника чувство ответственности;
- администрация МДОУ, профсоюзный комитет, педагогический совет предоставляют сотруднику возможность для совершенствования профессиональных и личностных качеств. Мотивирует его, а если это необходимо, заставляет сотрудника воздерживаться от некоторых поступков, отклоняющихся от норм поведения. Пытается исправить его различными методами, включая дисциплинарные меры в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

3. Информация и документация

3.1. Сотрудники обязаны держать в секрете информацию личного характера о воспитанниках, их родителях (законных представителях), не подлежащую разглашению.

3.2. Не допускается разглашение информации, которая предназначена только для служебного пользования внутри МДОУ. Ее разглашение может причинить вред репутации МДОУ (например, информация о наложении взысканий на сотрудников, о депремировании за проступки и т.д.).

Примечание: использование и передача третьим лицам подобной информации в личных целях



является нарушением настоящего Кодекса.

3.3. Сотрудники должны соблюдать требования в отношении обмена внутрисадовской информацией и документацией, их хранения в соответствии с установленными правилами.

3.4. МДОУ обеспечивает конфиденциальность документов, содержащих медицинские и личные данные о сотрудниках и воспитанниках. Эти документы и информация не должны распространяться или обсуждаться за пределами МДОУ, за исключением случаев, одобренных самим сотрудником, родителями (законными представителями) воспитанников или предусмотренных требованиями закона.

3.5. Документы, данные, информация, отчеты, предоставляемые администрации МДОУ, родителям (законным представителям) воспитанников должны быть полными и точными.

3.6. Сотрудник несет личную ответственность за достоверность информации отчетов, документов, находящихся в его компетенции, а также за своевременность, грамотность их подготовки.

4. Имущество МДОУ

4.1. К имуществу МДОУ относятся не только помещение, мебель, мягкий инвентарь, ТСО, но и нематериальное имущество: внутрисадовская информация, интеллектуальная собственность, компьютерная база данных, методические разработки и др.

4.2. Сотрудники могут распоряжаться имуществом МДОУ в рамках их полномочий.

4.3. Система телефонной связи, компьютерной системы МДОУ предназначены для служебных целей. Сотрудники вправе использовать эти системы в личных целях в минимальном объеме.

4.4. Использование имущества МДОУ в личных целях является нарушением настоящего Кодекса.

5. Внешнее участие

5.1. Администрация МДОУ не вправе требовать от сотрудников пожертвований в фонд каких-либо политических групп или кандидатов, их поддержки или противодействия им.

5.2. Сотрудники могут заниматься разрешенной законом благотворительной и политической деятельностью в свободное от работы время. При этом они не должны использовать имущество МДОУ, выступать от имени образовательного учреждения или действовать как его представитель.

6. Действия при нарушении кодекса

6.1. Сотрудники обязаны сообщать своему непосредственному руководителю о любых фактах, связанных с нарушением настоящего Кодекса, при невозможности решить проблему самостоятельно.

6.2. Любой сотрудник, сообщивший о факте нарушения правил настоящего Кодекса, имеет право на конфиденциальность и защиту со стороны администрации МДОУ.



6.3. Руководитель, получивший сообщение от подчиненных ему сотрудников, обязан:

- предпринять в пределах своей компетенции и нормативно-правовых актов, локальных актов МДОУ безотлагательные действия для предотвращения негативных последствий, которые могут возникнуть из-за просрочки, в проведении необходимых мер;
- в необходимых случаях принимает решение о проведении внутреннего расследования.

6.4. Внутреннее расследование проводится группой сотрудников, состав которой определяется при вынесении решения о проведении внутреннего расследования. В состав группы расследования включаются: заместитель заведующего по УВР (руководитель группы), старшая медицинская сестра, председатель профгруппы, член профгруппы, член комиссии по трудовым спорам.

6.5. Члены группы расследования имеют право:

- получать устные и письменные объяснения от любого сотрудника, родителей (законных представителей) воспитанников;
- требовать от любых сотрудников МДОУ предъявления документов, имеющих отношение к расследуемым фактам;
- по согласованию с администрацией МДОУ привлекать сотрудников для проведения мероприятий в рамках расследования.

6.6. Результаты расследования рассматриваются админист-

рацией МДОУ, решение принимается по предложениям группы расследования.

6.7. Сотрудники МДОУ оказывают необходимое содействие при проведении расследования. Они обязаны выполнять требования членов группы расследования. Отказ от выполнения таких требований, предоставление ложных сведений или введение в заблуждение членов группы расследования является нарушением настоящего Кодекса.

7. Заключение

7.1. Каждый сотрудник должен быть ознакомлен с настоящим Кодексом.

7.2. Знание и соблюдение Кодекса оценивается не менее одного раза в год при проведении плановых мероприятий с персоналом.

7.3. При оценке поступков или обстоятельств сотрудникам следует руководствоваться правилами настоящего Кодекса, собственными суждениями, принципами профессиональной этики, общечеловеческой нравственности, здравым смыслом, а также во всех случаях следовать духу Кодекса, миссии МДОУ.

7.4. При отсутствии уверенности в том, какие именно действия следует предпринять в той или иной ситуации, следует обращаться к своему непосредственному руководителю.

Кодекс о внешнем виде

1. Общие положения и область применения

Настоящие правила разработаны в соответствии с Санитар-



но-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных учреждений (СанПиН 2.4.1.1249-03), Уставом МДОУ детский сад комбинированного вида № 75 от 05.06.2006 г. с целью изложить и разъяснить основные принципы и стандарты внешнего вида сотрудников ДОУ для дальнейшего их внедрения в повседневную практику.

Каждый сотрудник ДОУ своим внешним видом и отношением к своему делу должен поддерживать и укреплять общий имидж ДОУ.

2. Общие принципы создания привлекательного внешнего вида

2.1. Аккуратность и опрятность:

- одежда должна быть обязательно чистой, свежей, выглаженной;
- обувь должна быть чистой, ухоженной, начищенной в течение всего рабочего дня;
- внешний вид должен соответствовать общепринятым в обществе нормам делового стиля и исключать вызывающие детали;
- сотрудники должны внимательно относиться к соблюдению правил личной гигиены (волосы, лицо и руки должны быть чистыми и ухоженными, используемые и дезодорирующие средства должны иметь легкий и нейтральный запах).

2.2. Сдержанность:

- одно из главных правил делового человека при выборе одежды, обуви, при использо-

вании парфюмерных и косметических средств — сдержанность и умеренность;

- основной стандарт одежды для всех сотрудников — профессиональный деловой стиль;
- использование простых неброских украшений, выдержанных в деловом стиле;
- для дневного макияжа и маникюра уместны неяркие, спокойные тона.

Сотрудникам ДОУ не желательно использовать для ношения в рабочее время следующие варианты одежды и обуви.

2.3. Одежда:

- спортивная (кроме руководителя по физической культуре);
- для активного отдыха (шорты, толстовки, майки и футболки с символикой и т.п.);
- пляжная;
- прозрачные платья, юбки и блузки, в том числе одежда с прозрачными вставками;
- декольтированные платья и блузки (открытый V-образный вырез груди, заметно ниже белье и т.п.);
- вечерние туалеты;
- платья, майки и блузки без рукавов (без пиджака или жакета);
- мини-юбки (длина юбки выше 3 см от колена);
- слишком короткие блузки, открывающие часть живота или спины.

2.4. Обувь:

- спортивная (в том числе для экстремальных видов спорта и развлечений);



- пляжная (шлепанцы и тапочки);
- массивная на толстой платформе;
- вечерние туфли (с бантами, перьями, крупными стразами, яркой вышивкой, из блестящих тканей и т.п.);
- высокие сапоги-ботфорты в сочетании с деловым костюмом.

В одежде и обуви не должны присутствовать очень яркие цвета, блестящие нити и вызывающие экстравагантные детали, привлекающие пристальное внимание.

2.5. Волосы:

- экстравагантные стрижки и прически;
- окрашивание волос в яркие, неестественные оттенки (например, неоновые).

2.6. Маникюр и макияж:

- маникюр ярких экстравагантных тонов (синий, зеленый, черный и т.п.);
- маникюр с дизайном в ярких тонах (рисунки, стразы, клипсы);
- вечерние варианты макияжа с использованием ярких, насыщенных цветов.

Внешний вид должен быть безупречен во всем. ДОУ — не место для демонстрации дизайнерских изысков и экстравагантных идей.

Внимание! Неопрятная одежда, неаккуратная прическа, небритое лицо, небрежный или вызывающий макияж и маникюр, неприятные резкие запахи и т.п. создают негативное впечатление и лично о вас, и о нашем учреждении.

3. Стандарты внешнего вида сотрудников

3.1. Для сотрудников, занимающих должности: заведующего, заместителя заведующего, сотрудников бухгалтерии, воспитателей, специалистов.

Одежда:

- деловой костюм (брючный, с юбкой или платьем) классического покроя спокойных тонов (верхняя и нижняя детали костюма могут отличаться по цвету и фасону). Брюки стандартной длины;
 - допускается ношение строгой блузки с юбкой или брюками без пиджака или жакета;
 - платье или юбка предпочтительно средней длины классического покроя;
 - аккуратное, привлекательное сочетание брюк, юбок, блузок, трикотажных джемперов или кофт. Блузки спокойных тонов с длинными или короткими рукавами. В теплое время года допускается ношение футболок без символики;
 - в холодное время года допускается ношение теплых моделей свитеров, кофт, пуловеров и т.д. без ярких или экстравагантных элементов, отвлекающих внимание;
 - чулки и колготы телесного или черного цвета ровной фактуры, без орнамента. Предпочтительно ношение колгот или чулок в течение всего года.
- #### Обувь:
- классические модели неярких тонов, гармонирующие с одеждой;



- предпочтение моделям с закрытым мысом и пяткой;
- высота каблуков туфель должна быть удобна для работы, но не превышать 10 см.

Волосы:

- стрижка аккуратная (не экстравагантная);
- длинные волосы (ниже плеч): для сотрудников, ежедневно контактирующих с детьми, волосы должны быть заколоты.

Украшения:

- допускается использовать украшения (кольца, серьги, браслеты, цепочки и т.п.), выдержанные в деловом стиле, без крупных драгоценных камней, ярких и массивных подвесок, кулонов и т.п.;
- кольца — не более трех (одно из которых обручальное);
- цепочка — не более двух;
- часы среднего размера;
- серьги небольшого размера;
- пирсинг и татуаж допускаются только в том случае, если они скрыты одеждой.

Руки:

- длина ногтей должна быть удобной для работы;
- лак для ногтей следует выбирать спокойных тонов, избегать ярких элементов маникюра и насыщенных цветов.

3.2. Для сотрудников, занимающих следующие должности: медработники, сотрудники пищеблока, младший обслуживающий персонал, уборщики служебных помещений, руководитель по физической культуре, рабочие по обслуживанию здания.

Учитывая специфику работы сотрудников данной категории, работникам в дополнение к п. 3.1 вводится следующее.

Одежда:

- халат;
- спортивный костюм (для руководителя по физической культуре);
- фартук и косынка для раздачи пищи, фартук для мытья посуды и для уборки помещений (для технического персонала).

Обувь:

- спортивная (для руководителя по физической культуре);
- без каблука или на низком каблуке.

Волосы:

- средней длины и длинные обязательно должны быть собраны.

Запрещается ношение различных украшений (для работников пищеблока).

Ногти должны быть аккуратно и коротко подстрижены.

4. Заключение

Настоящим Правилам должны следовать все сотрудники ДООУ. Принимаемые сотрудники знакомятся с действующими Правилами в течение одного месяца.

Стандарты внешнего вида устанавливаются Советом педагогов, соответственно характеру выполняемых задач.

Соблюдение общих правил личной гигиены обязательно.

Настоящие Правила вступают в силу с момента их подписания, могут изменяться и дополняться.



МЕТОДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА В ДОШКОЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ



Вепрева И.И., заместитель заведующего
по ВМР МДОУ г/с № 68, г. Братск,
Иркутская обл.

Всегда вперед,
после каждого совершенного шага
готовиться следующему,
все помыслы отдавать тому,
что еще предстоит сделать.

Н. Бурденко

ПЕДАГОГИКА ДОУ

Любое обновление педагогического процесса в образовательном учреждении требует модернизации не только содержания образования, но и кадрового потенциала. Эти стратегические направления должны развиваться параллельно. Не развивающийся педагог никогда не воспитает творческую созидательную личность. Поэтому именно повышение его компетентности и профессионализма — одно из важнейших условий улучшения качества дошкольного образования. Достичь этого возможно лишь путем создания в ДОУ методической службы, цель которой — эффективное и планомерное использование сил, средств и человеческих ресурсов для формирования такой образовательной среды, где будет реализован творческий потенциал каждого отдельного педагога и всего педагогического коллектива в целом. Именно эти положения наиболее характерны для методической службы нашего ДОУ и определяют ее основные функции: диагностико-аналитическая, проективно-конструктивная, изыскательно-инновационная, организационно-регулирующая, стимулирующая, информационно-нормативная.

Ответственность за реализацию обозначенных функций лежит на заместителе заведующего по воспитательно-методической работе. Это ставит перед необходимостью выполнять различные роли:





- «мыслитель»: оценивает общее положение дел, подбирает оптимальные способы работы с педагогическим коллективом;
- «стратег»: разрабатывает стратегические планы развития воспитательно-образовательного процесса;
- «штабной работник»: обрабатывает поступающую информацию;
- «организатор»: координирует деятельность педагогического коллектива;
- «воспитатель»: обучает и мотивирует педагогов к инновационной деятельности;
- «контролер»: контролирует реализацию учебно-воспитательного процесса;
- «инноватор»: находит и внедряет передовые методы и приемы работы и достижения психолого-педагогической науки в практику работы учреждения;
- «дипломат»: налаживает контакты внутри ДОУ и с другими учреждениями.

Самая главная роль, конечно же, — роль лидера, причем лидера неформального, обладающего высоким авторитетом и способностью влиять на других. Не одну из этих ролей невозможно реализовать в полной мере без поддержки команды единомышленников — творческих, инициативных, ответственных педагогов.

Проведенный нами анализ показал, что в ДОУ сложился ста-

бильный, ориентированный на нововведения коллектив, с достаточно высоким образовательным категорийным цензом и инновационным потенциалом (рис. 1).

Структура методической службы и стратегия методической работы определяется интересами и потребностями каждой из групп педагогов, уровнем их профессионального мастерства, а также задачами развития учреждения (рис. 2).

Ведущей формой педагогического самоуправления любого ДОУ, и нашего в том числе, является совет педагогов. Приоритет отдается нетрадиционным формам, основанным на активных и интерактивных методах и приемах работы. Мы придерживаемся мнения, что «сухие», проведенные лишь для «галочки» заседания мало чему могут научить педагогов.

Педсовет станет творческой лабораторией педагогического коллектива только в том случае, если на нем решаются вопросы, волнующие всех, если в его процессе актуализируется имеющийся у педагогов опыт. На заседаниях, которые проводятся в социогривой форме, работа в малых группах способствует развитию у педагогов функции целеполагания, дает им возможность почувствовать свободу выбора знаний и практических возможностей, проявить самостоятельность при решении проблем, популяризирует идеи педагогики сотрудничества.

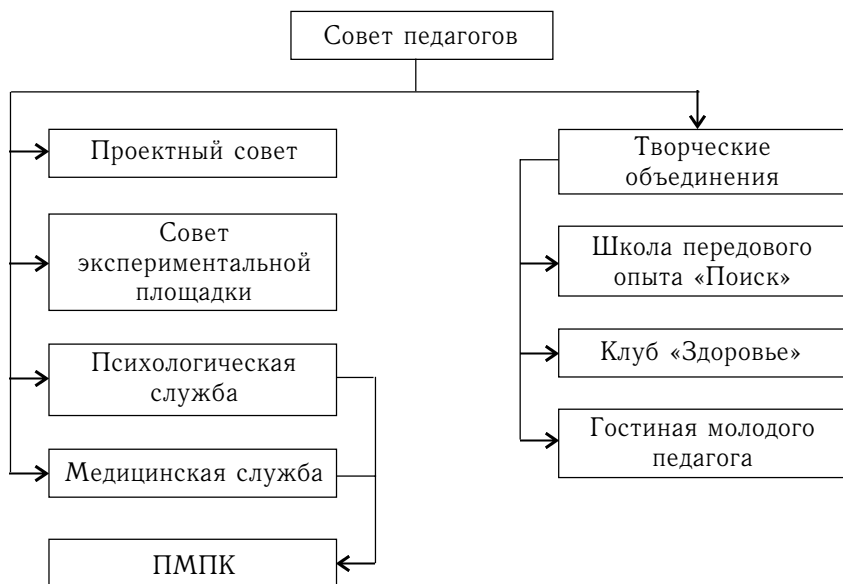


Рис. 1. Структурно-функциональная модель методической службы МДОУ № 68

Интерактивный педсовет основан на приемах, суть которых — опора на имеющийся у педагогов опыт, способность его анализировать и применять на практике. Это ролевые игры, педагогические ситуации, коммуникативные тренинги, рефлексивные упражнения.

На педсовете-презентации педагоги демонстрируют собственные педагогические находки по обсуждаемой теме, методические и практические материалы, результаты проектной деятельности. Такой подход к совету педагогов делает его настоящей школой педагогического мастерства и объединяет усилия всего педагогического коллектива для повышения ка-

чества учебно-воспитательного процесса.

В нашем ДОУ сложилась своя система изучения обобщения и распространения передового педагогического опыта, создан и постоянно пополняется банк передового опыта ДОУ. На сегодняшний день в нем собран опыт 13 педагогов. Лучший опыт обсуждается на заседаниях школы передового опыта «Поиск», где творческая группа рассматривает его и дает рекомендации по оформлению и распространению.

Педагоги с высоким инновационным потенциалом реализуют себя через создание авторских программ и методических материалов.



Рис. 2. Методическая работа с различными группами педагогов



Задача методической службы в работе с молодыми специалистами заключается в том, чтобы помочь начинающему педагогу адаптироваться к новым условиям, способствовать его профессиональному становлению. С этой целью организована гостиная молодого педагога. На ее заседаниях педагоги-профессионалы показывают мастер-классы, устраивают творческие презентации своего опыта, дают рекомендации по организации воспитательно-образовательного процесса в современном ДОУ. Обязательным атрибутом гостиной являются коммуникативные игры, тренинги, интерактивные «ледоколы», т.е. те приемы, которые формируют у начинающих педагогов навыки позитивного взаимодействия с детьми, родителями и коллегами, способствуют сплочению коллектива и повышению качества работы.

Реализация контрольно-аналитической функции обеспечивает такую обратную связь, которая помогает выявить недостатки в работе, установить их причины и наметить пути их устранения с помощью коррекции и регулирования деятельности педагогического коллектива.

Выбор вида и формы контроля определяется уровнем развития педагогического коллектива и степенью готовности каждого отдельного педагога. Все формы контроля осуществляются с

обязательным участием актива, состоящего из компетентных, авторитетных педагогов, способных выработать собственный вариант решения и управлять частью жизни коллектива. Педагоги с высоким уровнем профессиональной подготовки и инновационным потенциалом, обладающие повышенным чувством ответственности, переводятся на самоконтроль. Они осуществляют самоанализ своей деятельности, выявляют характер имеющихся проблем, намечают пути их коррекции. Условиями, определяющими эффективность реализации контрольно-аналитической функции, являются прозрачность, гласность и коллегиальность, а также информационный банк, содержащий в себе диагностические методики и схемы анализа разных направлений деятельности.

Таким образом, деятельность методической службы нашего ДОУ отличается многоплановостью и разносторонностью. Наш опыт подтверждает, что выбирая оптимальный вариант методической работы в дошкольном учреждении и современные формы ее реализации, можно эффективно способствовать повышению профессионального мастерства и инновационного потенциала педагогов, их самосовершенствованию, полностью раскрыть творческие способности каждого как профессионала и как личности.



СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ДОУ

Малахова Е.Ю., заместитель директора по УВР
МДОУ ЦРР — г/с № 51, г. Озёрск Челябинской обл.

Традиционно повышение квалификации трактуется как послевузовское или постдипломное образование, обеспечивающее обновление знаний и обогащение опыта педагогических работников с учетом новейших достижений, а также перспектив развития науки и социально-экономического прогресса (Г.Н. Сериков). Система повышения квалификации состоит из компонентов, представляющих собой упорядоченную совокупность учреждений и организаций, деятельность которых направлена на постоянное совершенствование профессиональной компетентности педагогического состава, актуализацию, оказание помощи в реализации творческого потенциала.

В настоящее время все большая роль и место в повышении профессиональной квалификации отводятся дошкольному образовательному учреждению, представляющему подсистему общей системы повышения квалификации.

Процесс повышения квалификации характеризуется целостностью и непрерывностью. Это выражается, с одной стороны, в устойчивой и согласованной связи и в преемственности функций различных форм повышения квалификации, с другой — в сочетании эмпирической деятельности с коллективной методической работой и самообразованием.

Повышение профессиональной компетентности педагогов через систему методических мероприятий основывается на системном подходе, базирующемся на системном анализе. Это способствует выявлению основных противоречий в работе, определению главной цели и задач дальнейшей деятельности, что позволяет выработать план действий, реализующийся при целенаправленном руководстве и контроле деятельности педагогов.

Одни из главных управленческих задач:



- совершенствование планирования и организации повышения квалификации педагогических работников;
- создание условий, дающих педагогу возможность проявить творчество, реализовать себя как личность.

Показатели эффективности повышения квалификации:

- повышение качества профессиональной деятельности;
- освоение теоретических основ;
- активность в методической, познавательной, самообразовательной работе;
- изменение в мотивах деятельности.

В условиях изобилия вариативных и парциальных программ, вышедших в последнее время и получивших гриф Министерства образования РФ, каждое ДОО определяет свой путь обновления содержания образования, выстраивая при этом свою систему методической работы, которая, в конечном итоге, позволяет повысить педагогическое мастерство участников образовательного процесса.

Наше ДОО выбрало для реализации комплексную программу «Радуга» под редакцией Т.Н. Дороновой, внеся в ее содержательный компонент некоторые коррективы. Мы считаем необходимым осуществлять дифференцированный подход к повышению квалификации каждого педагога с учетом категории,

уровня подготовленности, опыта работы, образования, выявленных недостатков в организации педагогического процесса.

Повышение квалификации при внедрении новой вариативной программы проходит несколько этапов.

1-й этап

В период подготовки к внедрению программы работа по повышению квалификации педагогов заключалась в повышении осведомленности педагогов о программе и организации условий для внедрения программы.

Результат — появление интереса у педагогов ДОО к данной программе, определенных знаний по ее содержанию и технологии, желания внедрять ее в практику работы.

2-й этап

Внедрение программы потребовало от нас более активных форм организации обучения каждого педагога и всего коллектива в целом:

- собеседование по программе;
- семинар-практикум;
- консультации с активизацией профессиональных умений педагогов в процессе их проведения;
- изучение специальной литературы;
- анкетирование;
- опросы;
- деловые игры;
- педагогические советы;
- смотры-конкурсы внутри ДОО;
- открытые просмотры.



Это позволило педагогам ДОУ более углубленно и осознанно изучить теоретические основы программы, содержание каждого направления, принципы построения развивающей среды.

По итогам учебного года нами проводилось анкетирование педагогов, анализ данных позволил выделить направления педагогической работы, вызывающие затруднения и требующие помощи, дающие педагогам интересный опыт работы.

Это помогло определить задачи нового учебного года, запланировать организационно-методические мероприятия с учетом всех запросов педагогов, позволяющие оказать им целенаправленную помощь.

Таким образом, содержание и формы работы по повышению квалификации изменились в зависимости от этапа внедрения программы, годовых задач, от реального уровня квалификации педагогов.

Большое внимание уделялось контролю, цель которого заключалась в оценке уровня профессиональной компетенции каждого педагога, оказании своевременной помощи в совершенствовании профессиональной деятельности. Помимо предварительного (фронтального и тематического) и текущего (непрерывного и эпизодического) контроля в ДОУ предлагалось использовать, взаимоконтроль и самоконтроль. Результативность контрольно-ана-

литической деятельности обсуждалась на педагогических советах.

3-й этап

Подведение итогов работы по повышению профессиональной квалификации педагогов:

- представление опыта работы педагогическому сообществу города;
- публикацию материалов педагогической деятельности в печати;
- выступление на городских методических мероприятиях;
- проведение дней открытых дверей для педагогов ДОУ города;
- участие в различных профессиональных конкурсах.

Профессионализм каждого педагога оценивается через аттестацию каждого педагога, аттестацию ДОУ в целом.

В течение трех лет из 11 педагогов, работающих в ДОУ, повысили свою квалификацию в результате аттестации 7 человек (64%) педагогического состава:

- на высшую категорию — 1;
- первую — 2;
- вторую — 4.

В ходе аттестации профессионализм педагогического коллектива позволил получить нашему ДОУ статус Центра развития ребенка.

В заключение отмечу, что четко выстроенная система работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении позволяет повысить профессионализм каждого педагога.



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СЕЛЬСКОМ МАЛОКОМПЛЕКТНОМ ДЕТСКОМ САДУ

Майданкина Н.Ю., канд. пед. наук, начальник
учебного отдела Ульяновского института
повышения квалификации;

Шепелева Т.В., заведующий МДОУ г/с № 4
«Колокольчик», р.п. Павловка Ульяновской обл.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Колокольчик» в 2008 г. представило в областную программу «Развитие инновационных процессов в образовании (РИП)» исследовательскую работу: «Взаимодействие педагогического коллектива сельского малокомплектного ДОУ с родителями воспитанников и учреждениями в рамках социального партнерства».

Основная идея нашего исследования заключается в открытости ДОУ для создания единого образовательного пространства, обеспечивающего гармоничное психическое и духовное развитие ребенка в условиях сельского малокомплектного ДОУ.

Деятельность по взаимодействию педагогического коллектива с родителями воспитанников и учреждениями в рамках социального партнерства долж-

на основываться на следующих принципах и подходах.

1. *Сотрудничество педагогического коллектива с родителями воспитанников и учреждениями* предполагает их активное участие в педагогическом процессе, просвещение родителей по вопросам воспитания и образования.

2. *Принцип системности* направлен на внесение последовательных изменений с целью достижения позитивных сдвигов в образовательной работе ДОУ.

3. *Культурологический принцип*. В соответствии с ним в процесс взаимодействия малокомплектного сельского ДОУ с родителями и учреждениями в рамках социального партнерства вносится содержание, формирующее базис личностной культуры ребенка. В соответствии с Временными (примерными) требованиями к содер-



жанию и методам воспитания и обучения, реализуемыми в ДООУ, детей знакомят с историей цивилизации, многообразием народностей, проживающих на Земле, развитием труда человека, элементарными представлениями о совершенствовании технического прогресса.

4. *Средовой принцип.* Безусловно, среда и предметное окружение городского и сельского детского сада существенно отличаются. Недостаток или отсутствие необходимых предметов, игрового оборудования, ярких впечатлений оказывают неблагоприятное влияние на эмоциональную сферу, затрудняют целостное развитие дошкольников. Задача педагогов заключается не только в том, чтобы в условиях сельского детского сада отобрать компенсирующие предметы сельского окружения, но и акцентировать внимание на особых, уникальных объектах, явлениях природного и социального мира для обогащения эмоционально-чувственной сферы детей.

5. *Региональный подход* предполагает внесение в содержание образовательного процесса социокультурных норм и традиций нашего края. В процессе взаимодействия сельского малокомплектного ДООУ с родителями воспитанников и учреждениями в рамках социального партнерства дети знако-

мятся с писателями, поэтами, известными в родном поселке людьми.

6. *Принцип активности* личности предполагает «погружение» ребенка в образовательный процесс посредством участия в разнообразных видах детской деятельности, выполнения творческих заданий, создания продуктов детской субкультуры.

7. *Деятельностный подход* реализуется за счет использования разнообразных видов детской деятельности, в первую очередь художественно-творческой, игровой, двигательной, познавательной.

8. *Принцип открытости* ДООУ предполагает взаимодействие с окружающим и социальным миром.

Условия обеспечения открытого характера деятельности ДООУ:

— контактирование малокомплектного дошкольного образовательного учреждения с внеобразовательными общественными структурами. Общение с представителями социальных, культурных организаций способствует накоплению и обогащению детского опыта. Особое значение следует уделить контактам с муниципальным обществом художников, поэтов и музыкантов «Палитра». Его представители не только пригла-



шаются на занятия и досуговые мероприятия, но и являются участниками клуба ДОУ «Юные поэты и поэтессы», проводят занятия с воспитанниками;

- работа в тесной взаимосвязи со спортивно-оздоровительным центром «Мечта», оснащенным спортивным инвентарем и оборудованием, соответствующим международному уровню спортивных состязаний. На его базе проводятся чемпионаты российского, регионального и муниципального уровней. В процессе эксперимента созданы условия для приобщения детей к физической культуре и спорту, формирования здорового образа жизни, развития эмоционально-чувственной сферы, углубления представлений о социальной действительности, закрепления элементарных норм взаимоотношений, установленных в обществе и т.п. В СОЦ «Мечта» организуется работа с воспитанниками ДОУ и их родителями;
- взаимодействие с родителями. Установление контактов с родителями — неременное условие деятельности ДОУ в условиях современного общества. В процессе взаимодействия важно, что-

бы и родители и педагоги стали партнерами и коллегами. Особая роль для установления подобного контакта отводится созданию эмоционально положительного климата в ДОУ. Родителям предоставляется возможность участвовать в различных формах работы.

Основные направления взаимодействия с родителями и учреждениями в рамках социального партнерства:

- изучение социального заказа общества и родителей на образовательные услуги для определения перспектив деятельности ДОУ, определения содержания и форм работы;
- просвещение родителей с целью повышения общей и педагогической культуры;
- повышение эффективности физического воспитания, уровня физического и социально-личностного развития детей дошкольного возраста.

Участие детского сада в областной программе развития инновационных образовательных процессов значительно повышает уровень партнерства ДОУ с социумом, создает благоприятные условия для социально-личностного развития детей дошкольного возраста.



ПЛАНИРОВАНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО КАРТОТЕЧНОМУ ТИПУ

Ополева О.Б., старший воспитатель МДОУ г/с № 5,
г. Троицк Челябинской обл.

Наш детский сад в 2007/08 уч. г. перешел на картотеку планирования воспитательно-образовательной работы. Переход был осуществлен с целью повышения теоретического уровня подготовки педагогов к проведению занятий и организации различных видов деятельности, руководству образовательным процессом по всем направлениям с учетом дидактических принципов последовательности, постепенности, научности и доступности.

Детский сад работает по Программе воспитания и обучения в детском саду (под. ред. М.А. Васильевой и др. М., 2005).

Картотека состоит из нескольких блоков:

- специально организованная деятельность (занятия);
- подвижные, дидактические и сюжетно-ролевые игры;
- различные виды труда (самообслуживание, труд на природе, хозяйственно-бытовой и ручной);

- наблюдения;
- поисково-опытническая работа;
- досуги и развлечения;
- ознакомление с художественной литературой вне занятий.

Планирование деятельности состоит из развернутых комплексов занятий на весь год. Согласно сетке в старшей группе проводится 8 занятий по рисованию и т.д. При планировании необходимо учитывать:

- программное содержание;
- словарную работу;
- индивидуальную работу;
- материалы и оборудование.

При планировании *подвижной игры* необходимо составить перспективный план усложнения программных задач на весь год, описать правила игры и развития игрового действия.

Пример. Подвижная игра «Воробышки и автомобиль» (первая младшая группа):

- познакомить с игровыми действиями;



- правилами игры и разнообразием игровых действий;
- вовлечь в игру небольшую группу (6—8 детей);
- расширить игровые действия за счет имитационных движений;
- упражнять в действиях по сигналу воспитателя;
- поощрять дружелюбие;
- приучать действовать совместно;
- привлекать к игре всю группу.

По такому же принципу планируют и дидактическую игру (усложняются программные задачи и правила).

Планирование работы по различным видам труда: необходимо учитывать принципы постепенности, последовательности, усложнения программных задач.

Наблюдения за изменениями в природе (ранняя осень, золотая осень, поздняя осень). Педагог

использует художественное слово, различные приемы обследования, поисково-опытническую и экспериментальную работу.

Для повышения качественного уровня работы в конце каждого месяца проводится мониторинг состояния картотечного планирования, отмечаются сильные и слабые стороны.

К концу учебного года завершается создание картотеки планирования воспитательно-образовательной работы для всех возрастных групп.

При создании такой системы педагогам нет необходимости, работая с новой группой детей, подбирать нужную методическую литературу по возрастам и разрабатывать занятия. Появляется возможность творчески подходить к подготовке к различным видам деятельности (см. таблицу).

Таблица

Руководство сюжетно-ролевой игрой (старший дошкольный возраст)

Сюжетно-ролевая игра	Программное содержание	Развитие сюжета
1	2	3
<i>1 квартал</i>		
Дом	Обеспечивать условия для свободной самостоятельной игры, поддерживая положительное эмоциональное состояние ребенка	Семейные роли, доступные пониманию; передача в игре знаний о быте; организация игровой среды

*Продолжение табл.*

1	2	3
Больница	Расширять представление детей о профессиях взрослых. Пополнять словарный запас. Уметь разворачивать ролевые взаимодействия с партнерами, общаться	Профессиональные действия, доступные пониманию ребенка; экскурсия к старшей медицинской сестре; знакомство с профессией и оборудованием; обогащение словаря профессиональными терминами; передача диалогов общения доктора с пациентом
Детский сад, школа	Устанавливать ролевые связи в игре: менять ролевое поведение в ответ на изменившуюся роль партнера; развивать воображение, умение использовать в игре предметы-заместители; учиться общаться в ходе игры, договариваться о развитии сюжета, игровых действиях, изменении сюжета. Играть группами (3—4 ребенка), поддерживая доброжелательные взаимоотношения	Экскурсия по детскому саду для расширения кругозора, обогащения словаря и игровых действий; пополнение знаний о жизни детей в детском саду, предназначении помещений, работе специалистов, обслуживающего персонала; передача в игре случаев из жизни и личного опыта; помощь воспитателя; встреча с выпускниками детского сада, беседа о жизни первоклассников
Гараж, ГИБДД	Проводить тематические занятия по ОБЖ; читать поэму С. Михалкова «Дядя Степа — милиционер», рассматривать иллюстрации о правилах дорожного движения; объяснять правила поведения на улице; проводить встречи с инспектором ГИБДД; тематическое занятие «Светофор»; изготовить макет улицы с дорожными знаками	Формирование навыков общения с помощью игры, передача и объяснение ролевых действий; использование при организации игровой среды строительного материала
Магазин	Расширять представления о работе продавца. Проводить экскурсию в магазин (продовольственный, парфюмерный, хлебный отделы)	Расширение игровых действий и предметной среды (продавец раскладывает товар на полки, предлагает его покупателям); расширение словаря



Продолжение табл.

1	2	3
Армия	Рассматривать и беседовать по серии рисунков «Наша армия»; проводить встречи с военными, дидактическую игру «Военные на учении»; читать художественную литературу	Представления об армии; воспитание чувства патриотизма, гордости за Родину, желания встать на ее защиту; использование в игровой среде строительного материала и атрибутов, изготовленных совместно с педагогом
Библиотека, почта	Читать художественную литературу; проводить экскурсию на почту, в библиотеку; знакомить с профессиями	Понятия о профессиях библиотекаря, почтальона; организация игровой среды, изготовление атрибутов, расширение игровых действий; выбор игровых действий, доступных пониманию детей
Парикмахерская	Проводить экскурсию в парикмахерскую, беседовать с мастерами о профессии, специальных инструментах, прическах, рассматривать альбомы	Самостоятельная организация игровой среды, выбор ролей и ролевых действий; использование предметов-заместителей; обучение общению с клиентом и умению выполнять его пожелания
II квартал		
Дом	Расширять игровые действия за счет равномерного обогащения опыта представлений о труде взрослых на производстве (парикмахерская, больница, магазин), быте (перенос реальных взаимоотношений в игру); уметь строить новые разнообразные сюжетно-ролевые игры, согласовывая индивидуальные игровые замыслы с партнером	Генеральная уборка дома; ребенок идет в детский сад; поездка на автобусе на дачу. Согласование игрового сюжета, подбор профессий для главной роли; объединение нескольких сюжетно-ролевых игр в одну; навыки по хозяйственному труду (стирка, уборка и т.д.); самостоятельная организация игровой среды; смена ролей при появлении новых персонажей
Больница	Развивать игровые диалоги, используя термины; создавать предметно-игровую среду совместно с детьми (пополнение	Доктор осматривает пациента, беседует, слушает жалобы; медицинская сестра выписывает рецепты, делает

*Продолжение табл.*

1	2	3
	предметами-заместителями, атрибутами)	уколы. Изготовление дополнительных атрибутов (кабинет окулиста и т.д.) для развития сюжета; объединение нескольких сюжетных игр (вызов врача на дом к больному)
Детский сад, школа	Определять роль детей через предметные специфические действия (ребенок называет себя именем игрового персонажа). Учить гибко менять ролевое поведение в ответ на изменившуюся роль партнера; выделять через сюжет игры различные ролевые отношения (функциональные, субординационные); воспитывать доброжелательность при распределении ролей	Экскурсия в школу, беседа с учителем, учениками; знакомство с классами; расширение представлений, обогащение словаря, знакомство с атрибутами школьной жизни; использование школьных принадлежностей; в игре в детский сад введение параллельных ролей, дополнительная имитация труда взрослых (прачка стирает, повар готовит)
Гараж, ГИБДД	Проводить экскурсию к остановке; объяснять правила дорожного движения; знакомить с дорожными знаками	Расширение игровых действий и диалоги; обучение самостоятельной организации игровой среды: использовать напольный строительный материал, модули; увеличение дополнительных ролей (кондуктор продает билеты, объявляет остановки, помогает разместиться; водитель ведет автобус, машину). Активизация ролевых диалогов; использование терминологии (дорога, проезжая часть и т.д.)
Магазин	Знакомить с работой продавца овощного магазина	Расширение ролевых диалогов и развитие сюжета за счет введения дополнительных ролей; общение продавца с покупателями; введение правил коммуникабельности, этики поведения



Продолжение табл.

1	2	3
Армия	Проводить тематическое занятие к Дню защитника Отечества; встречи с военными; настольные игры в солдатики	Расширение игровых действий; самостоятельная организация игровой среды, подбор атрибутов, выбор ролей, использование напольного строительного материала; использование в диалогах профессиональных слов
Библиотека, почта	Расширять знания о трудовых действиях библиотекаря и почтальона	Расширение игровых действий; знакомство с книгами в мастерской по ремонту книг. Изготовление атрибутов (посылок, писем), доставка открыток, газет, посылки почтальоном по адресам и корреспонденции транспортом
Парикмахерская	Самостоятельно изготавливать альбомы с новыми прическами	Расширение игровых действий за счет дополнительных ролей и включения других сюжетных игр; встреча клиента, подбор стрижки; обслуживание нескольких клиентов; введение в игру другого парикмахера
III квартал		
Дом	Формировать умение менять роль в ходе игры при введении в сюжет новых персонажей; использовать смену ролей при развертывании сюжета в совместной игре со взрослыми и сверстниками; развивать у ребенка умение подключаться к игре сверстников	Введение в игру дополнительных ролей; исходные семейные роли: дочка заболела, вызвали врача, ожидание прихода гостей, поездка на дачу. Организация игровой среды, подбор и изготовление дополнительных атрибутов, использование предметов-заместителей
Больница	Овладевать условными предметными действиями, принимать условную игровую роль, обозначать ее для партнера, развертывать элементарные взаимодействия, ролевые диалоги	Использование в игре атрибутов, отображающих работу медиков; использование профессиональных терминов; передача в игре знаний о труде взрослых; умение устанавливать множественные ролевые взаимосвязи



Окончание табл.

1	2	3
Детский сад, школа	Учить объединять, развертывать сразу несколько сюжетно-ролевых игр, взаимодействующих между собой	Передача через игру своих представлений о детском саде, школе; загадывание специально приготовленных ребусов; развитие игровых диалогов; поощрение умения договариваться о выборе дополнительной роли, развитие сюжета, игрового действия; умение передать в игре жизнь в детском саду, быте, учебе
Гараж, ГИБДД	Самостоятельное изготавливать игровые атрибуты: дорожные знаки, жезл для инспектора. Обогащать сюжет путем знакомства с новыми игровыми ситуациями	Самостоятельная организация игровой среды, подбор атрибутов, распределение ролей; передача в ролевых диалогах знаний об окружающем; доброжелательное отношение друг к другу при общении и обсуждении развития сюжета
Магазин	Самостоятельно готовить атрибуты к игре; выбирать и распределять роли и ролевые действия	Поощрение умения изменять ролевые действия по замыслу; при развитии игровых действий договариваться о ходе игры; отображение навыков общения
Армия	Обогащать игровые действия и сюжет. Учить договариваться при распределении ролей	Использование предметов-заместителей и атрибутов; введение других ролевых игр, дополнительных ролей, изменение ролевых действий
Библиотека, почта	Знакомить с профессией оператора в отделе посылок и телеграфиста. Учить работать с формуляром в библиотеке	Включение в игру дополнительных ролей; формирование навыков работы с книгой (чтение, ремонт). Доставка писем, газет, бандеролей, телеграмм, посылок
Парикмахерская	Обогащать игровые действия и сюжет. Учить договариваться при распределении ролей	Расширение игровых действий: парикмахер в женском зале; мама привела в парикмахерскую дочку; мама работает в парикмахерской и т.д.



МЕТОДЫ РАБОТЫ С РОДИТЕЛЯМИ

Озерчук Т.Н., *старший воспитатель;*
Корнилова Л.А., *учитель-логопед ГОУ № 893, Москва*

Основная цель работы нашего детского сада — привлечение родителей к участию в воспитании детей через активное взаимодействие с педагогами. В процессе достижения указанной цели решаются следующие задачи:

- введение ребенка в социум;
- познание окружающей действительности;
- развитие восприятия прекрасного через знакомство с достопримечательностями родного города.

Педагогами нашего ДОУ был разработан комплекс мероприятий, включающий в себя совокупность методик, позволяющих подойти к развитию как интеллектуальных, так и практических навыков и умений у ребенка с помощью взаимодействия родителей и педагогов.

Приведем примеры методик, апробированных в нашем детском саду.

«Мой огород»

Родителям и их детям предложили принять участие в выращивании огорода на территории детского сада. Были даны задания вырастить в домашних условиях рассады овощей и злаковых культур, ведя при этом наблюдение за их ростом. Каждый ребенок раз в неделю на занятии по экологии

рассказывал о своих впечатлениях. Весной огород сажали вместе с мамами, бабушками и дедушками. Наблюдение велось в течение всего периода роста растений. Вечером, забирая ребенка из детского сада, родители поливали вместе с детьми свои посадки или рыхлили почву, уничтожая сорняки. При таком доброжелательном отношении растения росли как в сказке — не по дням, а по часам. В результате совместных усилий получился богатый урожай, из которого дети подготовительных групп к школе под руководством воспитателей приготовили салаты к празднику «Урожая» и вместе с приглашенными родителями с удовольствием их съели.

«Сделай сам»

Следующим был конкурс по изготовлению поделок из природного материала. В нем приняли участие дети и родители всех групп, начиная с младшей (к заведующему пошли даже мамы ясельной группы с предложением разрешить и им принять участие). Целую неделю дети и родители с гордостью рассматривали поделки, учась друг у друга фантазировать и мастерить. Результаты превзошли наши ожидания. Дети на занятиях по знакомству с окружающим миром



рассказывали, как они вместе с мамами, а чаще с папами, творили свои «шедевры». При этом глаза детей буквально «говорили», как важно им участие родителей в совместном проекте.

Многие мамы и папы пожелали высказать мнение о совместном проекте. Приведем выдержку одного из них: «Конкурс дал возможность провести два вечера в радостном творческом процессе поиска самовыражения моей дочери. Она, а вместе с ней и я, учились выстраиванию композиции, подбору материала, сочетанию, казалось бы, несочетаемых форм, что в результате привело к серьезному совместному увлечению поделками из природного материала не только для конкурса, но и просто для души. Благодарим организаторов этого замечательного конкурса».

«Мой город»

Одна из форм знакомства детей с прекрасным — путешествие по своему родному городу. Чаще это происходит в теплое время года. Педагоги нашего учреждения попросили родителей, знакомя своих детей с Москвой, зарисовывать наиболее понравившиеся места, т.е. сделать эскизы для будущих рисунков. Каково же было наше удивление, когда на объявленном конкурсе рисунков на асфальте две трети воспитанников пришли с заранее подготовленными эскизами памятников (А.С. Пушкину, Н.В. Гоголю), с изображением Кремля, дворца в Царицыне, ансамбля в Коломенском, Кускове,

Архангельском, Грачевском парке Ховринского района, с зарисовками Петровского дворца у метро «Динамо», здания речного вокзала и многих других достопримечательностей, менее масштабных, но также украшающих нашу столицу.

Детям были розданы цветные мелки, и они, согласно своим впечатлениям и эскизам, с упоеанием трудились над созданием рисунков. Вечером родители могли по достоинству оценить свое участие в процессе знакомства детей с Москвой. Творчество наших воспитанников мы фотографируем и записываем на компакт-диски, которые с большим удовольствием и радостью забирают родители, с гордостью демонстрируя своим родственникам и знакомым.

Так, постепенно приближая родителей к процессу участия в жизни детей, мы начали вести статистику по количественному и качественному участию мам, пап, бабушек и дедушек в процессе нравственного, эстетического, творческого развития детей. Уже сейчас можно с удовлетворением отметить, что вышеописанные методики не только увеличивают, но и меняют характер взаимодействия родителей и детей. Имеющийся положительный опыт неоднократно обсуждался на наших мини-конференциях при активном участии родителей, что позволило наметить дальнейшие мероприятия, содействующие максимальному привлечению родителей к участию в воспитании и образовании детей.



ПРОЕКТ ДЛЯ НАСТОЯЩЕЙ и БУДУЩЕЙ РОССИИ



Антонов Ю.Е., *председатель Московского областного отделения Российского общества социологов, координатор проекта «Детские сады наукоградов» Российского образовательного форума*

ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА

Время доказало, что детские сады в Российской Федерации — эффективная форма предупреждения беспризорности и безнадзорности детей. Усилия федеральных властей, направленные на рост научно-технического потенциала России, к сожалению, далеко опережают уровень социальной заботы и благотворительной (организационно-финансовой) поддержки молодой семьи*. Если говорить о поддержке молодой семьи и дошкольного воспитания, то ранее образцами служили ведомственные детские сады союзного и союзно-республиканского уровня. По данным Госкомстата СССР, на 01.01.90 г. в РСФСР функционировало 87 112 детских дошкольных учреждений (далее — ДДУ), из них принадлежало Академии наук СССР 77 — ДДУ, ВЦСПС 154, Госагропрому РСФСР — 10 420, Миноборонпрому — 1469, Минавиапрому СССР — 1255, Минобороны СССР — 1182, МПС 2471 (с 2004 г. РАО ЖД принадлежат 250 ДДОУ), МВД — 531 ДДУ и др. Системе республиканского Минздрава принадлежало 3067 детских яслей, Минобразованию РСФСР — 22 494 ДДУ (менее 30%).

На 01.01.2008 г. в Российской Федерации функционировали 45 730 ДДОУ. Сегодня на «постведомственном» пространстве образцами дошкольного образования, на взгляд автора, являются детские сады наукоградов и территорий традиционных промыслов, т.е. там, где творческий потенциал взрослых находит должное приложение в деятельности обра-

* Иванова Е.Ю., Кулакин Г.К., Антонов Ю.Е. Выплаты компенсаций части родительской платы за содержание ребенка в ДДОУ. М., 2008.





зовательных учреждений, учитывающих их социальный заказ. В 217 ДОУ 14 наукоградов (Бийск, Дубна, Жуковский, Кольцово, Королёв, Мичуринск, Обнинск, Петергоф, Протвино, Пущино, Реутов, Троицк, Фрязино, Черноголовка) воспитываются свыше 50 тыс. детей. Большинство ДОУ наукоградов имеют статус центров развития ребенка (ЦРР). Потенциальных наукоградов, закрытых территориальных образований — ЗАТО и технополисов можно насчитать еще не один десяток. Почти негласно пробивает себе дорогу идея технополисов, развитие которых по японской модели стимулируется на региональном уровне (гг. Набережные Челны, Нижнекамск в Татарстане, Гусев Калининградской обл., Академгородок в Новосибирске, Зеленоград в Москве и др.).

Выставки — это, пожалуй, одно из самых интересных коммуникационных средств для инновационных образовательных учреждений и проектов. Специалисты считают участие в выставке относительно недорогим способом продвижения педагогических технологий, но оно требует немалых затрат и усилий, особенно в период экономического кризиса. Выставка представляет собой миниатюрную модель рынка, где на небольшой территории компактно представлены министерства,

общественные организации, заказчики, партнеры и конкуренты. С 1998 г. число экспонентов российских выставок удвоилось и составляет порядка 100 тыс. компаний в год. По территориальному охвату выставки можно условно разделить на два типа — московские и региональные. В Москву, где пока еще базируется около половины из 2 тыс. российских выставок, приезжают ключевые инновационные образовательные организации со всей страны.

Выставочная деятельность по ряду вышеуказанных параметров и сочетанию творческих процедур (конкурс, мастер-класс, конференция, рекламный модуль, телерепортаж, фестиваль, экспертный опрос) может стать площадкой для инновационной педагогики.

Так, в рамках «Российского образовательного форума» (далее — Форум), в культурно-выставочном центре «Сокольники» демонстрировалась экспозиция «Проект "Детские сады наукоградов"», на стендах которой были представлены ДОУ и прогимназии гг. Дубны, Жуковского, Кольцово, Обнинска, Протвино, Троицка. В экспозиции также участвовали технополисы: Владикавказ, Люберецкий район, Муром, Нижнекамск, Подольск, Тольятти; города ЗАТО — Северодвинск Архангельской обл., Солнечный



Красноярского края; территории народных промыслов — Гжель, Шишкин Лес; учреждения ГКНПЦ им. В.М. Хруничева; детский семейный телевизионный образовательный канал «Радость моя». В идеале экспозицию следовало бы называть «Детские сады креативного города» или «...Обучающийся город», в данном случае реализуя идеи Чарльза Лэндри, для которого «...Обучающийся город развивается благодаря освоению своего и чужого опыта. Он стремится понять себя, осмыслить это понимание, и потому его определяющей чертой является самооценка».

В исследованиях, проведенных на базе МПГУ, института педиатрии РАМН (НЦ «Здоровье детей») и Академии ПК и ППРО, доказано, что эффективный инструмент модернизации дошкольного образования наукоградов и технополисов — социальные технологии, по ряду параметров (обратимость во времени, цикличность и др.) выгодно отличающиеся от методик и программ, преобладающих в методологии дошкольной педагогики.

В настоящее время наиболее эффективно развивается социально-оздоровительная технология «Здоровый дошкольник» научно-практической школы им. Ю.Ф. Змановского. Об актуальности проблемы формирования здорового образа жизни

ни в семьях дошкольников наукоградов говорилось еще на Российском образовательном форуме в 2006 г. и был сделан важный вывод: «Оздоровление дошкольников наукоградов требует учета специфики экологической обстановки и особенностей воспитания детей в интеллигентной семье». С 2007 г. работу с наукоградами и технополисами в данном направлении стали проводить сотрудники Медицинской академии последипломного образования Санкт-Петербурга В.С. Коваленко, Т.С. Коваленко, М.А. Верховкина и др. Программы «К здоровой семье через детский сад» и «Руководство для молодых родителей» неоднократно рассматривались на парламентских слушаниях и получили должную оценку на «Российском образовательном форуме — 2009».

Цель проекта «Детские сады наукоградов» определяются как возможная оптимизация подготовки кадров высокотехнологичных предприятий на основе социальных технологий воспитательно-оздоровительной и духовно-патриотической деятельности в ДОУ. Проект находится на стадии перехода от обоснования инновационного предложения к стадии НИОКР.

Предполагается, что данный цикл проекта (2009—2012) будет включать:

— разработку предложений в адрес федеральных, регио-



- нальных, муниципальных администраций и ведомств по оптимизации социально-технологического подхода к оздоровлению детей и поддержке молодой семьи;
- координацию деятельности межведомственных научно-практических коллективов на базе ресурсных центров ДОО наукоградов и организаций участников проекта;
 - проведение инновационных игр с персоналом ДОО, управленцами, учеными, студентами («Детский сад в постведомственном пространстве», «Социальная технология "Здоровый дошкольник"», «Путь ребенка-москвича в высокотехнологичное общество», «Сохранение семейных династий») и формирование на основе игротехнических рекомендаций целевых групп молодых специалистов для наукоградов, территорий традиционных промыслов и технополисов;
 - научно-методическое обеспечение, формирование социального заказа на услуги ДОО и прогимназий (социологические опросы родителей и сотрудников градообразующих предприятий, мониторинг ценностей воспитания в ДОО и молодых семьях ученых, конструкторов и др.);
 - создание системы мониторинга внедрения социальных технологий в деятельность управленческих, методических служб и базовых ДОО наукоградов;
 - участие в разработке комплексных муниципальных программ наукоградов и др.
- Предполагается, что к завершению проекта в наукоградах будет обеспечено создание эффективной системы образовательной и молодежной политики, оздоровительно-профилактической деятельности, направленной на поддержку семейного воспитания и содействия коллективам, воспитывающим детей дошкольного возраста.
- В проекте принимают участие:
- факультет дошкольной педагогики и психологии ГОУ ВПО «Московский педагогический государственный университет»;
 - Российское общество социологов (РОС);
 - Академия повышения квалификации и переподготовки работников образования;
 - Медицинская академия последипломного образования (МАПО), Санкт-Петербург;
 - Российская государственная академия физической культуры (РГАФК);
 - Научно-исследовательский институт информационных технологий Правительства Москвы (НИИИТ);
 - издательство «Творческий Центр Сфера»;
 - детский семейный образо-



вательный телевизионный канал «Радость моя»;

— МОО «Экспертиза для детей».

Генеральный информационный спонсор — журнал «Вестник образования России».

Инновационная деятельность образовательных учреждений приобретает больший импульс, когда сочетается с конкурсной, учебной и экспертной деятельностью. В рамках Форума проводился конкурс «Лучший детский сад наукограда — 2009». В проведении студенческой и общественно-научной экспертизы конкурса участвовали свыше 30 экспертов из Института социологии РАН, МПГУ, Института народнохозяйственного прогнозирования РАН, АПК и ППРО, МОО «Экспертиза для детей», педагогических колледжей и управлений образования наукоградов.

Конкурс проводился по следующим номинациям:

— нововведения в образовательной и молодежной политике, направленные на поддержку семейного воспитания и содействие коллективам, воспитывающим детей дошкольного возраста;

— инновационные подходы в обеспечении процессов функционирования и развития муниципальных систем дошкольного образования наукоградов и технополисов;

— дошкольное учреждение, эффективно реализующее государственную программу «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации 2006—2010 гг.»;

— обеспечение процессов развития муниципальных образовательных и оздоровительно-воспитательных систем в ДОУ и прогимназиях;

— эффективное социальное партнерство учреждений профессионального образования и базовых ДОУ;

— нововведения в дошкольном образовании наукоградов, направленные на формирование интеллектуального, физического, эстетического развития коллектива воспитанников детского сада и детей, посещающих группы кратковременного пребывания;

— инновации в программно-методическом обеспечении специальных (коррекционных) ДОУ и прогимназиях;

— создание оптимальной предметно-развивающей среды для развития ребенка дошкольного возраста.

Результаты экспертиз показали, что многие проекты могут служить новыми эталонами для развития муниципальных и ведомственных систем дошкольного воспитания. Например, проект «Три поколения» ДОУ № 9 «Россиянка» г. Протвино (руководитель Р.С. Глазунова) раскрывает



эффективные способы поддержки семейных династий в городах науки. Новыми эталонами для развития муниципальных и ведомственных систем дошкольного образования предлагается считать детские сады наукоградов, технополисов и территорий народных промыслов. Предполагается, что возможен синергетический эффект для творческого развития семей молодых ученых и художников в сотворчестве традиций отечественной науки и искусства на основе совместных проектов воспитания, обучения и отдыха дошкольников.

Безусловно, выставочная деятельность — это в первую очередь искусство. Прорыв в большую культуру дошкольных образовательных учреждений не может быть обеспечен только научными методами. Атмосферу такой образовательной деятельности только отчасти можно проверить качественными социологическими методами. Еще сложнее представить такой педагогический опыт на выставке. Поэтому возможно и важно в рамках Форума сочетать выставочную и фестивальную деятельность. Высокую оценку организаторов Форума заслужил фестиваль «Дети и культура. Пасхальные дни», проведенный с целью содействия молодой семье в возрождении традиций духовно-патриотического воспитания.

Фестиваль прошел при активном участии детей дошкольного возраста, педагогов и молодых родителей Москвы, Люберецкого района, г.г. Нижнекамска и Подольска, ГКНПЦ им. В.М. Хруничева.

Работа детских садов наукоградов на Форуме привлекла внимание отечественных и зарубежных СМИ, региональных управлений образования, педагогических издательств, производителей игр и игрушек. Основа для прогнозных разработок в сфере дошкольного воспитания была создана на семинаре «Детский сад будущего» (руководители И.В. Бестужев-Лада, Н.П. Гришаева). Междисциплинарный семинар «Детский сад будущего» работал в институте социологии с 1988 по 1994 г. В его работе принимали участие известные ученые и общественные деятели: Н.И. Ахмина, Г.С. Батищев, о. Артемий Владимиров, Г.Е. Жемчужников, Ю.Ф. Змановский, Н.М. Крылова, Р.П. Нарциссов, А.М. Пинский и др. Концепция дошкольного микрорайонного центра (ДМЦ), которая неоднократно обсуждалась в 90-е гг. XX в., нашла воплощение на Форуме в экспозиции деятельности центра развития ребенка «Палех» г. Обнинска (директор Н.Я. Ванюшкина). В обычном учреждении (на 220 мест благодаря гармоничному взаимодействию с родителями ра-



ботают многочисленные группы кратковременного пребывания (кружки, студии), обслуживающие свыше 500 детей в месяц.

В настоящее время система дошкольного образования переживает период децентрализации на федеральном и региональном уровнях управления. Поэтому для руководства администраций наукоградов (гг. Дубна, Жуковский, Обнинск, Троицк; технополисы: Муром, Нижнекамск, Люберецкий р-н) важно, что коллективы управлений дошкольного и общего образования по поддержке молодой семьи, оздоровительно-воспитательной работе, реконструкции детских садов и прогимназий удостоены званий лауреатов на федеральном уровне в конкурсе «Лучший детский сад наукограда России — 2009». От всей души поздравляем их с наградами.

Лауреатами конкурса «Лучший детский сад наукограда» также стали:

- факультет дошкольной педагогики и психологии ГОУ ВПО «Московский педагогический государственный университет»;
- детский семейный образовательный телевизионный канал «Радость моя»;
- отдел детских дошкольных учреждений Федерального государственного унитарного предприятия «Государ-

ственный космический научно-производственный центр им. М.В. Хруничева»;

- МДОУ ЦРР — «Россиянка», г. Протвино Московской обл.;
 - МДОУ — д/с № 56 Люберецкого р-на;
 - МДОУ ЦРР — д/с № 59, 91 Люберецкого р-на;
 - МДОУ ЦРР — д/с № 18 «Мишутка», г. Дубна Московской обл.;
 - МДОУ ЦРР — д/с № 61 «Родничок», г. Подольск Московской обл.;
 - детский сад с русским этнокультурным компонентом № 2365 Южного округа Москвы;
 - воскресная школа Храма Георгия Победоносца в Лучниках, Москва;
 - МДОУ ЦРР — д/с № 3 «Светлячок», г. Троицк Московской обл.;
 - МДОУ ЦРР — д/с № 5 «Теремок», г. Троицк Московской обл.;
 - МДОУ ЦРР — д/с № 7 «Сказка», г. Троицк, Московской обл.;
 - МДОУ ЦРР д/с № 30, 32, г. Жуковский;
 - МДОУ д/с № 1 ЗАТО, п. Солнечный Красноярского края.
- В номинации «Обеспечение инновационных процессов развития образовательных и оздоровительно-воспитательных систем в ДОУ и прогимназиях» лауреатами стали:



- учреждения, которые могут служить образцами для развития образования в наукоградах;
- ГОУ для детей дошкольного и младшего школьного возраста — прогимназия «Интеллект», г. Владикавказ, Республика Северная Осетия — Алания;
- МОУ «Начальная школа — детский сад компенсирующего вида для детей с нарушениями зрения № 71», г. Нижнекамск, Республика Татарстан;
- МОУ для детей дошкольного и младшего школьного возраста — Прогимназия № 48 п. Гжельского кирпичного завода Раменского р-на Московской обл.;
- ГОУ Центр образования «Школа здоровья» № 1804 «Кожухово» Центрального округа Москвы.

В номинации «Нововведения в дошкольном образовании наукограда, направленные на формирование интеллектуального, физического, эстетического развития коллектива воспитанников детского сада и детей, посещающих группы кратковременного пребывания» единственным лауреатом стало МДОУ ЦРР — д/с № 2 «Палех», г. Обнинск Калужской обл.

Российский образовательный форум, как и многие реги-

ональные образовательные выставки, стал «опорной» научно-практической площадкой для публичной презентации педагогических, маркетинговых, социологических исследований и экспериментальных организационно-методических разработок всего спектра инновационных (научных, воспитательных, образовательных, оздоровительных) учреждений технополисов, территорий традиционных промыслов, наукоградов в сочетании с обширными программами выставочной, издательской, исследовательской, конкурсной, методической, экспертной деятельности в сфере дошкольного образования.

Очередной «Российский образовательный Форум — 2010» состоится 10—16 апреля 2010 г. Предполагается, что в его рамках пройдут II Всероссийский конкурс «Лучший детский сад наукограда — 2010» и I Всероссийский конкурс «Лучший детский сад села России — 2010».

Координаторы Российского образовательного Форума выражают глубокую благодарность генеральному директору Издательства «Творческий Центр Сфера» Татьяне Владиславовне Цветковой и ее сотрудникам за помощь и организационно-методическую поддержку в организации проекта «Детские сады наукоградов» и подарки лауреатам.



КАК УДЛИНИТЬ ДЕНЬ?

Степанов С.С., *доцент кафедры педагогической психологии МГПУ, Москва*

Много веков назад премудрый Сенека сетовал: «Часть времени у нас отнимают силой, часть похищают украдкой, но обиднее всего та потеря, когда мы сами упускаем свое время сквозь пальцы». Современные специалисты по тайм-менеджменту (организации времени) готовы согласиться с древним мудрецом. Недостаток времени, который у многих деловых людей вызывает сильнейший стресс, возникает не столько из-за обилия требующих решения задач, сколько из-за непредсказуемых и неоправданных потерь времени. Сегодня деловые люди, опираясь на рекомендации экспертов, стараются планировать рабочий день таким образом, чтобы распределить время для решения проблем в соответствии с их важностью и срочностью. Однако даже те, кто научился строить рациональные и, казалось бы, вполне реалистичные планы, иногда обнаруживают в конце рабочего дня, что из намеченных дел выполнена лишь половина. «Мне бы еще пару часов...» — едва ли не каждый вечер говорят себе директора и их заместители, референты и курьеры, управляющие и секретарши.

И при этом не отдают себе отчета, что эти часы были у них отняты, похищены или просто потрачены впустую.

Среди факторов, чаще всего отрывающих нас от дела в течение рабочего дня, можно выделить трех самых главных «воров времени» — это непрощенные гости, неожиданные телефонные звонки и... вы сами.

Как это не покажется странным, вы сами мешаете себе заниматься делом гораздо чаще, чем кто-либо еще. Прочитывая почту, анализируя новости или готовя документацию, вы нередко начинаете думать о чем-то не относящемся к делу, вторгшемся в сознание в силу случайной ассоциации и полностью захватившем ваши мысли. Для философа или писателя такое состояние даже желательно, ибо может навести его на неожиданные творческие ходы. А вот деловому человеку этого следует избегать, иначе «поток сознания» может увести его слишком далеко от конкретных насущных задач.

Чтобы уменьшить время, которое тратится на посторонние мысли, психологи советуют усвоить два принципа.



Первый из них можно назвать методом объединения. Он основан на том, что если сгруппировать проблемы одного типа и решить их в рамках единого отрезка времени, можно успеть гораздо больше. Переключение внимания с одной задачи на другую — тоже своего рода проблема, требующая для решения времени и сил. Поэтапное решение однотипных задач смягчает проблему и значительно экономит время.

Второй принцип: нужно сосредоточиться на самом деле, а не на условиях или средствах его выполнения. Иными словами, если уделить немного времени необходимой подготовке до начала работы, можно избежать многих непредвиденных остановок и затруднений. Например, очистив рабочий стол от ненужных в данное время бумаг, вы избавите себя от необходимости отвлекаться на поиск нужного документа, да и не утратите концентрацию внимания из-за нечаянных взглядов на лишние предметы. Если известно, что для работы понадобятся какие-то справочники или материалы, лучше заранее позаботиться, чтобы они были под рукой.

И все же главное, что требуется для целенаправленной работы, — самодисциплина. Ничто другое не способно так управлять концентрацией внимания, как собственное

сознание. Только четкая установка на скорейшее завершение начатого способна не пропустить в голову несвоевременные мысли.

Неожиданные телефонные звонки также могут оказаться серьезной проблемой. Руководители высокого ранга могут доверить ее решение секретарше, остальным приходится справляться самим. Здесь неопределима помощь коллег. Когда перед вами стоят неотложные задачи, требующие сосредоточенности, доверьте им отвечать на звонки, пообещав взамен выполнить ту же роль, когда это понадобится кому-нибудь из них. Обычно вежливая ссылка по телефону на занятость никого не оставляет недовольным. В случае чрезвычайной важности звонка от дела все же придется оторваться. Остальным абонентам (разумеется, тем, в ком вы сами заинтересованы) можно ответить в удобное для вас время.

Другая проблема — непрошенные гости. Чаще всего это коллеги. Они заглядывают к вам, чтобы решить какой-то действительно важный вопрос, а заодно еще десяток попутных. Отвадить этих «воров времени» можно разными способами, которые, к сожалению, по большей части не деликатны. Самый безобидный способ сохранить время от чужих посягательств — уста-



новить своего рода «тихий час», выбрав для него тот период, когда вы чувствуете себя в наилучшей форме для решения накопившихся проблем. Гостям об этом может сигнализировать табличка на дверях вашего кабинета, а если нет отдельного кабинета — то секретарь по вашей просьбе. Очень скоро ваш рабочий режим станет известен тем, кто имеет обыкновение в него вторгаться, и они, вероятно, постараются выбрать для своих визитов «приемные часы».

Если же значительно сократить потери все-таки не удастся, попробуйте хотя бы в течение недели вести дневник учета времени, отмечая в нем, по какому поводу и сколько времени было потрачено непродуктивно. Записи за несколько дней позволят найти ту «пробоину», в которую утекают так необходимые минуты и часы. Тогда ее останется только «залатать»!

Вознаграждение — стимул или тормоз?

С помощью вознаграждения можно принципиально манипулировать человеческим поведением, изменять его в нужном направлении, побуждать или тормозить ту или иную активность. И то, что именно денежное вознаграждение имеет будущую побудительную силу, давно не секрет. Интересно — какую?

Роль денег среди прочих факторов, побуждающих человека к деятельности, психологи изучают более 100 лет, но и по сей день не пришли к однозначным выводам.

Первым специалистом по научной организации труда (и соответственно по трудовой мотивации) считают американца Ф. Тейлора. Его теория базировалась на главном постулате: дополнительный заработок — стимул к увеличению трудовых усилий, т.е. человек готов делать все, что приносит ему больше денег.

Правда, необходимо отметить, что методы Тейлора касались преимущественно ручного труда с несложным набором операций. Может ли материальный стимул повысить производительность более сложного труда — скажем, умственного? Неожиданный ответ на этот вопрос дали психологи Р. Йеркс и Дж. Додсон. Открытая ими закономерность состоит в том, что для достижения наилучшего результата вовсе не требуется наивысший уровень мотивации. Наоборот, избыточное стремление к вознаграждению не позволяет его получить. Об этом догадывались еще древние даосские мудрецы. Они говорили: «Мастер игры со ставкой на черепицу станет волноваться при игре на серебряную пряжку и потеряет голову при игре на зо-



лото». Психологи подтвердили эту закономерность в ходе нехитрого эксперимента.

Испытуемым предлагалось решать головоломки, причем за успешное решение полагалось денежное вознаграждение. Сумма его постепенно увеличивалась: если поначалу за каждое решение платили мелкую монетку (что не представляло почти никакого материального интереса), то впоследствии вознаграждение достигало внушительной суммы, получить которую было очень заманчиво. И вот что обнаружилось. За чисто символическое вознаграждение люди работали спустя рукава, и результаты были невысокими. По мере его увеличения рос и энтузиазм; соответственно улучшались и результаты. Однако в определенный момент, когда вознаграждение достигло немалой величины, энтузиазм перерос в ажиотаж, и результаты стали снижаться. С этого момента, чем выше становится награда, тем меньше оказывалось шансов ее получить: все помыслы человека сосредоточивались на вожделенной сумме, что мешало интеллектуальной деятельности по решению головоломок. Таким образом выяснилось, что слабая мотивация недостаточна для успеха, но и избыточная вредна, поскольку порождает ненужное возбуждение и суетливость. Значит, для наивысших успехов

в любой достаточно сложной деятельности необходима оптимальная, иными словами, — средняя, умеренная мотивация, соразмерная сложности поставленных задач.

СЕРДИТЕСЬ ПРАВИЛЬНО

У вас есть амбиции? Вам хочется достичь большего и лучшего? Тогда нужно, чтобы об этом знали окружающие и в первую очередь те, от кого это зависит. Психологи говорят, чтобы что-нибудь от жизни получить, нужно заявить о намерениях. Способов проделать это достаточно много. Каждый выбирает свою стратегию продвижения собственной личности. Многие находят ее интуитивно. Но есть и правила игры. Одно из них гласит: если хотите, чтобы вас заметили, — гневайтесь! Именно к такому выводу приходит доктор Лариса Тьеденс, проводившая исследования в Стэнфордском университете. Она убедилась в том, что, выражая гнев, человек выглядит более сильным и доминантным, чем его более флегматичные собратья. Оказалось, что таких людей испытуемые готовы были заметно «повышать в статусе» по сравнению с теми, кто выражал другую эмоцию — грусть.

Участники выражали большую готовность учиться у этих людей, им они казались наиболее компетентными.



Грусть обычно расценивается как проявление слабости, хотя часто эти люди воспринимаются как личности более теплые и симпатичные. Гнев чаще кажется демонстрацией силы. Думаю, что гневающийся человек обладает чувством правоты и способностью все «построить» так, как именно он задумал. Л. Тьедеенс заключает, что хотя быть милым и приятным — свойство социально полезное, оно не слишком помогает там, где нужно заявить о своих достоинствах, высоком статусе и огромных возможностях. Исследователь считает, что связь между проявлением гнева и статусом достаточно проста и объяснима. По ее мнению, выражение гнева — способ открыто заявить, кто вы есть и чего хотите. Это заявка на то, что вы — правы, а

кто-то другой — нет. Однако совет постоянно поддерживать в себе высокий градус гнева был бы просто глупым. Дело в том, что со знаком «плюс» воспринимается только праведный гнев, т.е. строго дозированный и хорошо обоснованный. Небольшая передозировка — и вы уже выглядите человеком, плохо контролирующим свои эмоции, а это может подпортить любую репутацию. Гнев как инструмент хорош только в экстремальных ситуациях, его нельзя держать всегда под рукой. Прыгнуть на ступеньку выше, распулав конкурентов с помощью «психической атаки», можно, но удержаться на ней нельзя. Получив то, что вы хотите, задумайтесь и о сохранении хороших отношений с окружающими. Пригодится!

.....

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА» ПРЕДЛАГАЕТ КНИГУ



СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК ВОСПИТАТЕЛЯ

Авт.-сост. — С.С. Степанов.

Обложка, 128 с. Формат 60х90/16

Представленный словарь раскрывает основные понятия общей, возрастной и педагогической психологии. Родителям, воспитателям и всем интересующимся вопросами становления и формирования личности словарь разъясняет многие факты и явления, связанные с развитием способностей, эмоций, мотивов поведения, познавательных процессов. Словарь — популярное справочное пособие, полезное при чтении педагогической и психологической литературы, при решении возникающих проблем в воспитании детей.

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

или закажите в **интернет-магазине:** www.tc-sfera.ru

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



НАША БИБЛИОГРАФИЯ

СТАТЬИ ЖУРНАЛА «УПРАВЛЕНИЕ ДООУ»

- Александрова Т.И. Взаимодействие ДООУ с другими социальными институтами. 2003. № 4. С. 29.
- Анохина И.В. Штатное расписание в ДООУ: нормативная правовая база. 2004. № 6. С. 65.
- Антипина Л.А. Педагогический всеобуч для младших воспитателей. 2006. № 8. С. 21.
- Антонов Ю.Е., Гришаева Н.П. Социальный заказ на изменения в дошкольном образовании РФ. 2006. № 8. С. 28.
- Аншукова Е.Ю. Методическая служба в ДООУ. 2007. № 8. С. 91.
- Арнаутова Е.П. Планируем работу ДООУ с семьей. 2002. № 4. С. 10.
- Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДООУ. 2004. № 3. С. 82.
- Белая К.Ю. О работе консультативных пунктов для родителей и детей, не посещающих ДООУ. 2008. № 5. С. 40.
- Белая К.Ю. и др. Интеграция — как инструмент создания новой модели ДООУ. 2003. № 4. С. 89.
- Бубнова С.Ю., Кондратьева Л.М. Подготовка к обучению в школе часто и длительно болеющих детей в условиях ГКП. 2009. № 7. С. 38.
- Волобуева Л.М. Методическая работа в системе непрерывного образования. 2009. № 7. С. 13.
- Волобуева Л.М. Методический кабинет детского сада. 2005. № 8. С. 58.
- Волобуева Л.М. Организация работы методиста. 2002. № 1. С. 83.
- Волобуева Л.М., Калабухова Н.А. Дошкольники в системе дополнительного образования. 2006. № 5. С. 102.
- Данилина Т.А. и др. Интеграция работы ДООУ с семьей. 2002. № 4. С. 18.
- Долматова Н.Г. Формы работы дошкольных учреждений с неорганизованными детьми. 2005. № 6. С. 38.
- Евстратова Е.А. Развитие новых форм дошкольного образования в МДООУ. 2008. № 5. С. 57.
- Евстратова Е.А., Вохмякова А.К. Проект организации Центра игры и игрушки в МДООУ. 2008. № 5. С. 70.
- Ермулина Е.А., Тараторкина Т.В. Построение единого здоровьесберегающего образовательного пространства развития ребенка в ДООУ и семье. 2009. № 4. С. 20.
- Житнякова Н.Ю. Организация деятельности структурного подразделения «Семейный детский сад» на базе ДООУ. 2009. № 7. С. 66.



- Загровская И.А.* Социально-психологическая служба ДОО при подготовке ребенка к детскому саду. 2005. № 8. С. 46.
- Захватюшина Л.А.* Организация группы кратковременного пребывания «Кроха» (для детей от 6 мес. до 3 лет). 2008. № 5. С. 25.
- Ильина С.К.* Дополнительные обязанности специалистов при работе в ДОО комбинированного вида. 2004. № 1. С. 26.
- Калабухова Н.А.* Дети дошкольного возраста в учреждениях дополнительного образования. 2006. № 5. С. 78.
- Карпова Л.С., Тимофеева Ю.В.* Психолого-педагогическое сопровождение молодого специалиста в ДОО. 2007. № 4. С. 85.
- Кирзиёнок И.В.* Организация работы творческой группы в образовательном учреждении. 2007. № 6. С. 83.
- Козлова М.Н.* Формирование позиции сотрудничества педагогов с детьми и их родителями. 2007. № 8. С. 97.
- Контузорова О.В.* Методическая работа с кадрами. 2002. № 2. С. 91.
- Кротова Т.В.* ДОО и родители: пути сотрудничества. 2006. № 4. С. 82.
- Кузьмина Т.С.* План работы педагогической гостиной молодого воспитателя. 2006. № 5. С. 33.
- Кулакова Е.А., Арнаутова Е.П., Ермакова Л.А.* ДОО — семья — школа. 2004. № 5. С. 89.
- Кухлинская В.В.* Использование здоровьесберегающих педагогических технологий в ДОО. 2007. № 7. С. 84.
- Кучергина О.В.* Планирование методической работы в ДОО. 2007. № 8. С. 37.
- Лаковщикова Е.К.* Этапы подготовки методического объединения. 2009. № 6. С. 92.
- Ленченко Т.В.* Социальное партнерство семьи и детского сада. 2008. № 3. С. 87.
- Лопатина О.Г., Медведева М.Ю.* Взаимодействие ДОО и семьи: типичные проблемы. 2002. № 4. С. 93.
- Лукина Л.И.* Работа с родителями в дошкольном образовательном учреждении. 2004. № 5. С. 40.
- Лучникова Н.И., Боровик Г.В., Чеботарёва И.В.* Организация деятельности детей в группах кратковременного пребывания. 2002. № 6. С. 58.
- Лялина Л.А., Кириллова О.В.* Совместная работа эколога и психолога. 2005. № 2. С. 84.
- Майер А.А.* ДОО как открытая развивающаяся система. 2006. № 8. С. 8.
- Майер А.А.* Интеграция и координация специалистов ДОО в рамках



- единого пространства развития ребенка. 2004. № 6. С. 87.
- Майер А.А. Проекты во взаимодействии ДООУ и семьи. 2008. № 3. С. 8.
- Маркова И.В. Организация группы кратковременного пребывания-адаптации в ДООУ. 2005. № 6. С. 78.
- Неретина Э.Б. Педагогическое просвещение родителей, или Школа для мам. 2003. № 3. С. 104.
- Нерога М.В., Тебенёва Т.Н. Педагогическое сопровождение семейного воспитания. 2005. № 6. С. 91.
- Нуждина Н.И. Консультация как вид работы старшего воспитателя по повышению квалификации педагогов. 2006. № 6. С. 21.
- Пастюк О.В. Совет педагогов в ДООУ. 2006. № 5. С. 23.
- Пахомова Т.В. Организация занятий в Центре игровой поддержки ребенка. 2009. № 8. С. 76.
- Погобег С.О. Положение о деятельности Центра дополнительного образования муниципального дошкольного учреждения. 2006. № 5. С. 56.
- Поздняк Л.В. Управление дошкольным образовательным учреждением как социально-педагогической системой. 2006. № 4. С. 8.
- Попова Т.С. Перспективная модель организации деятельности современного детского сада и учреждений дополнительного образования. 2006. № 5. С. 68.
- Ревина И.В. Договор между ДООУ и школой. 2003. № 2. С. 52.
- Сенина А.И. Методический кабинет. 2002. № 1. С. 94.
- Синёва Н.Ю. Организация платных дополнительных образовательных услуг в МДООУ. 2007. № 8. С. 60.
- Стрельченко Г.К. Педагогический совет в ДООУ: функции, модели, тематика. 2004. № 6. С. 101.
- Сухарева В.Г., Таранинова В.М. Группы для часто и длительно болеющих детей. 2003. № 4. С. 103.
- Сыщикова А.В. Дополнительное образование в ДООУ. 2008. № 8. С. 91.
- Сыщикова А.В. Дополнительное образование в ДООУ. 2009. № 2. С. 80.
- Узойкина Л.А. Психолого-педагогический консультативный пункт «Поддержка». 2008. № 5. С. 82.
- Уралкина Н.В. Доступность дошкольного образования через создание ГКП. 2008. № 5, с. 88.
- Фадеева Е.М., Пухарёва Т.М. Дифференцированный подход в методической работе ДООУ. 2006. № 7. С. 70.
- Федотова Т.В. Система методической работы по выполнению задач годового плана. 2007. № 5. С. 89.



- Филиппова Л.В., Никифорова М.А., Финникова Л.И. Опыт социальной работы ДОО в микрорайоне. 2003. № 4. С. 85.
- Чибисова М.Ю. Психолог в негосударственном детском саду. 2004. № 3. С. 98.
- Шатохина Н.В. Организация работы с детьми, не охваченными дошкольным образованием. 2009. № 8. С. 74.
- Шаховская Н.Н. Образовательная среда ДОО: условия повышения качества дошкольного образования. 2006. № 2. С. 8.
- Югина Т.П. Образовательная программа группы предшкольного образования. 2008. № 1. С. 62.

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- Постановление Правительства Москвы от 30.10.2007 г. № 951-ПП «Об утверждении примерного положения об организации деятельности семейного детского сада» (с изменениями от 11.03.2008 г. 2009. № 4. С. 42.
- Постановление Правительства РФ от 12.09.2008 г. № 666 «Об утверждении Типового положения о дошкольном образовательном учреждении». 2008. № 7. С. 42.
- Постановление Правительства РФ от 29.12.2007 г. № 973 «Нормативно-правовое и методическое обеспечение функционирования групп по развитию и подготовке к школе детей предшкольного возраста на базе общеобразовательных учреждений ЦО Москвы». 2008. № 5. С. 45.
- Приказ Департамента образования г. Москвы от 05.12.2006 г. № 817 «Об утверждении Примерного положения об организации деятельности Службы ранней помощи». 2008. № 4. С. 48.
- Приказ Минобразования России от 15.05.2000 г. № 1418 «Об утверждении Примерного положения о центре содействия укреплению здоровья обучающихся, воспитанников образовательного учреждения». 2004. № 5. С. 68.
- Приказ руководителя Департамента образования города Москвы от 10.08.2006 г. № 498 «Об утверждении примерного положения о Центре игровой поддержки ребенка». 2008. № 5. С. 42.
- Письмо Минобразования России от 15.03.2004 г. № 03-51-46ин/14-03 «Примерные требования к содержанию развивающей среды детей дошкольного возраста, воспитывающихся в семье». 2004. № 5. С. 60.
- Письмо Минобразования РФ от 09.03.2004 г. № 03-51-48ин/42-03 «Рекомендации об организации деятельности муниципальной методической службы в условиях модернизации образования». 2004. № 5. С. 63.

**ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА»****ПРЕДСТАВЛЯЕТ КНИГИ АВТОРА О.С. РУДИК****РАЗВИТИЕ РЕЧИ ДЕТЕЙ 2—4 ЛЕТ
В СВОБОДНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ****Методические рекомендации***Обложка, 160 с. Формат 60х90/16*

Пособие предлагает примерный вариант планирования и организации работы по развитию речи детей раннего и младшего дошкольного возраста в свободное от занятий время. Состоит пособие из четырех разделов: «Воспитание звуковой культуры речи», «Формирование грамматического строя речи», «Развитие словаря», «Связная речь». К каждому разделу прилагается содержание дидактических игр и упражнений, способствующих закреплению приобретенных знаний, умений.

**РАЗВИТИЕ РЕЧИ ДЕТЕЙ 4—5 ЛЕТ
В СВОБОДНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ****Методические рекомендации***Обложка, 192 с. Формат 60х90/16*

Пособие предлагает примерный вариант планирования работы по развитию речи детей старшего дошкольного возраста в свободное от занятий время. Состоит из четырех разделов: «Воспитание звуковой культуры речи», «Формирование грамматического строя речи», «Развитие словаря», «Развитие связной речи и творческого мышления». К каждому разделу прилагается содержание дидактических игр и упражнений, способствующих закреплению приобретенных знаний, умений.

**РАЗВИТИЕ РЕЧИ ДЕТЕЙ 6—7 ЛЕТ
В СВОБОДНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ****Методические рекомендации***Обложка, 176 с. Формат 60х90/16*

Пособие предлагает примерный вариант планирования работы по развитию речи детей старшего дошкольного возраста в свободное от занятий время. Состоит пособие из четырех разделов: «Воспитание звуковой культуры речи», «Формирование грамматического строя речи», «Развитие словаря», «Развитие связной речи и творческого мышления». К каждому разделу прилагается содержание дидактических игр и упражнений, способствующих закреплению приобретенных знаний, умений.

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

или закажите в **интернет-магазине:** www.tc-sfera.ru

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



ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА»

ПРЕДСТАВЛЯЕТ КНИГИ СЕРИИ «ВМЕСТЕ С ДЕТЬМИ»



БЕСЕДЫ О РУССКОМ ЛЕСЕ Методические рекомендации

Автор — Шорыгина Т.А.

Обложка, 96 с. Формат 84х108/32

В пособии, построенном в форме конспектов занятий, содержится интересная и полезная информация о лесах России, о лесных обитателях, о временах года в лесу, о пользе, которую приносит лес людям, а также о том, как сохранять и оберегать лесные богатства нашей Родины. Доступная форма повествования, новые стихи, сказки и загадки автора помогут воспитателям ДОУ и родителям пробудить интерес дошкольника к окружающему миру, воспитать бережное отношение к природе, глубоко проникнуться красотой родной земли. Пособие будет способствовать развитию речи и логического мышления, пробуждению фантазии и воображения, активизации внимания и памяти детей.



БЕСЕДЫ О РУССКОМ СЕВЕРЕ Методические рекомендации

Автор — Шорыгина Т.А.

Обложка, 96 с. Формат 84х108/32

В пособии содержится интересная и полезная информация о Севере России, климате и природе, растительном и животном мире Арктики и тундры. В доступной и интересной форме дети познакомятся с тем, как живут и чем занимаются люди в условиях Севера, получат представление о проблеме сохранения природы данного региона. Новые стихи, сказки и загадки помогут пробудить у дошкольников и младших школьников интерес к окружающему миру, воспитать бережное отношение к природе, почувствовать красоту родной земли.



БЕСЕДЫ О СТЕПИ И ЛЕСОСТЕПИ Методические рекомендации

Автор — Шорыгина Т.А.

Обложка, 64 с. Формат 84х108/32

В пособии содержится полезная интересная информация о лесостепной и степной зонах России. Доступная форма повествования, построенного в виде беседы взрослого с ребенком, новые стихи, песенки, сказки, загадки автора помогут лучше усвоить предлагаемый материал, предназначенный для детей старшего дошкольного и младшего школьного возраста. Дети узнают о расположении лесостепей и степей на территории России, их климате, растительности, о животных, обитающих в этих районах нашей Родины.



БЕСЕДЫ О СУБТРОПИКАХ И ГОРАХ Методические рекомендации

Автор — Шорыгина Т.А.

Обложка, 64 с. Формат 84х108/32

В пособии содержится интересная и полезная информация о субтропической и горной зонах России. Доступная форма повествования, новые стихи, сказки, загадки, игры, вопросы и тесты автора помогут пробудить интерес ребенка к окружающему миру, воспитать бережное отношение к природе.

Книга способствует развитию речи, фантазии, логического мышления, активизирует внимание и память детей. Материал пособия может быть использован при коллективной и индивидуальной форме обучения.

Пособие адресовано воспитателям ДОУ, гувернерам, учителям начальных классов, родителям.



БЕСЕДЫ О ТАЙГЕ И ЕЕ ОБИТАТЕЛЯХ Методические рекомендации

Автор — Шорыгина Т.А.

Обложка, 96 с. Формат 84х108/32

В пособии содержится интересная и полезная информация о таежной зоне России, ее климате, природе, растительном и животном мире, о деятельности людей, о том, как сохранить природу тайги.

В книге собраны новые стихи, загадки, сказки, рассказы автора, помогающие лучше закрепить представленный материал, пробудить у детей интерес к природе, познанию новых, неизвестных явлений.

Адресована воспитателям, учителям младших классов и может быть использована как при индивидуальных, так и при коллективных занятиях с детьми.



БЕСЕДЫ О ПУСТЫНЕ И ПОЛУПУСТЫНЕ Методические рекомендации

Автор — Шорыгина Т.А.

Обложка, 64 с. Формат 60х90/16

В пособии содержится интересная информация о полупустынях и пустынях России. Дети узнают, где они расположены, какой в них климат, как растения и животные приспособились жить в этих краях, и чем занимаются там люди. Доступная форма повествования, построенного в виде бесед с детьми, новые стихи, рассказы и загадки автора, а также сказочная повесть «Путешествие Сени и Хомы» помогут пробудить интерес ребенка к окружающему миру, дать новые знания, воспитать бережное отношение к природе.

Книга способствует развитию речи и логического мышления, активизирует внимание детей. Предназначена для работы педагогов, воспитателей, гувернеров старших дошкольников и младших школьников.



**ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА»
ПРЕДСТАВЛЯЕТ КНИГИ СЕРИИ
«БИБЛИОТЕКА РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО»**



ГОДОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В ДОО
Трудности, ошибки, пути
преодоления

*Автор — Казакова И.Н. М.: ТЦ Сфера, 2010.
Обложка, 64 с. Формат 60х90/16*

Автор пособия представляет опыт своей работы в качестве заведующего МДОУ детского сада № 222 г. Уфы по рациональному планированию деятельности дошкольного образовательного учреждения. В пособии представлены анкеты для педагогов, диагностические карты возможных затруднений педагогов (индивидуальная и сводная), анкета самооценки сотрудников, анализ выполнения годового плана, схема обобщения передового опыта работы. В приложение включены пример годового плана по видам деятельности, тематика педагогических советов на учебный год и другие материалы.



МОНИТОРИНГ В СОВРЕМЕННОМ
ДЕТСКОМ САДУ
Методическое пособие

*Под ред. Н.В. Микляевой. М.: ТЦ Сфера, 2010.
Обложка, 64 с. Формат 60х90/16*

В пособии представлены современные подходы к определению видов мониторинга, технологии их проведения в условиях дошкольного образовательного учреждения. Особое внимание уделяется мониторингу качества образования, взаимодействия детского сада с семьями воспитанников, эффективности инновационных форм. Пособие содержит приложение, позволяющее внедрить данные технологии в опыт работы ДОО разных видов и деятельность окружных управлений образования.

ПЕДСОВЕТ В ДОШКОЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
Подготовка и проведение

*Автор — Белая К.Ю. М.: ТЦ Сфера, 2010.
Обложка, 48 с. Формат 60х90/16*

На модульных курсах в МИОО для старших воспитателей Москвы по теме «Система методической работы в ДОО» активно обсуждался вопрос о подготовке и проведении педагогических советов. В ходе практических занятий были наработаны материалы, которые, мы надеемся, помогут начинающим руководителям ДОО, старшим воспитателям, студентам педагогических учебных заведений. Представлены инновационные формы проведения педагогических советов, практические рекомендации заведующим и методистам.





Творческий Центр СФЕРА

ПОДПИСНЫЕ ИЗДАНИЯ

Если вы хотите получать во втором полугодии 2010 г. наши журналы с приложениями, не забудьте подписаться!

2010 2-е полугодие

Комплект

«Управление ДОУ»
с приложением и журналами
«Методист ДОУ»,
«Инструктор по физкультуре»,
«Медработник ДОУ».
Рабочие журналы для ДОУ
(семь наименований)

Индекс в каталоге

Роспечать

Пресса
РоссииПочта
России

36804

39757

10399

(без
рабочих
журналов)

«Управление ДОУ» с приложением

82687

«Управление ДОУ»

80818

«Медработник ДОУ»

80553

42120

«Инструктор по физкультуре»

48607

42122

«Воспитатель ДОУ» с библиотекой

80899

39755

10395

«Воспитатель ДОУ»

58035

«Логопед» с библиотекой

18036

39756

10396

и приложением «Конфетка»

«Логопед»

82686

Предшкольная подготовка

42121

(комплект)

Чтобы подписаться на **все издания** для специалистов
дошкольного воспитания для Вашего учреждения,

вам потребуется **четыре индекса:**

39757, 39755, 39756, 42121 — Пресса России

Подписаться на наши издания можно по каталогам

«РОСПЕЧАТЬ», «ПРЕССА РОССИИ» и «ПОЧТА РОССИИ»

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

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

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



В СЛЕДУЮЩЕМ НОМЕРЕ!

ТЕМА НОМЕРА:

ОРГАНИЗАЦИЯ ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ РАННЕГО ВОЗРАСТА

Адаптация к дошкольному учреждению

*Сопровождение детей раннего возраста, не посещающих
ДОУ*

Эстетическое развитие детей раннего возраста

Работа с родителями детей раннего возраста

Уважаемые коллеги!

Проверьте, все ли номера наших журналов имеются в библиотеке вашего учреждения. Можно заказать наложенным платежом предыдущие номера журналов и приложений к ним (см. с. 127). В заявке укажите свой точный индекс, адрес, наименование журнала. (Количество журналов ограничено.)



«Управление ДОУ»

2010, № 4 (62)

**Научно-практический
журнал**

Выходит 8 раз в год

Главный редактор Т.В. Цветкова

Ответственный редактор

Е.В. Боякова

Научный редактор

Л.М. Волобуева

Литературный редактор

Д.В. Пронин

Редколлегия

Ю.Е. Антонов, К.Ю. Белая,

Н.С. Варенцова, Л.М. Волобуева,

В.И. Ерошин, В.Т. Кудрявцев,

Г.М. Коджаспирова, Г.В. Чиркина,

М.Б. Яковлева

Оформление, макет

Т.Н. Полозова

Художники обложки

А.В. Семенов, Е.В. Кустарова

Художник

М.А. Саморезов

Корректоры

Т.Э. Балоунова, Л.Б. Успенская

Фото на обложке

Е.В. Кустарова

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

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**

Журнал + приложение + рабочие
журналы: в каталоге Роспечати **36804**

Адрес редакции:

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

Почтовый адрес: 129626, Москва, а/я 40.

Рекламный отдел:

Тел.: (495) 656-75-05, 656-72-05

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

Номер подписан в печать 09.04.10. Формат 60×90¹/₁₆.

Усл. печ. л. 8. Тираж 24 000 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», 2010

© ООО «ТЦ СФЕРА», 2010

Отпечатано с готовых диапозитивов в типографии
ОАО «Саратовский полиграфический комбинат»
410004, г. Саратов, ул. Чернышевского, д. 59.



4 607091 440225



8 002 6