

УПРАВЛЕНИЕ

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ
ЖУРНАЛ



Дошкольным образовательным учреждением

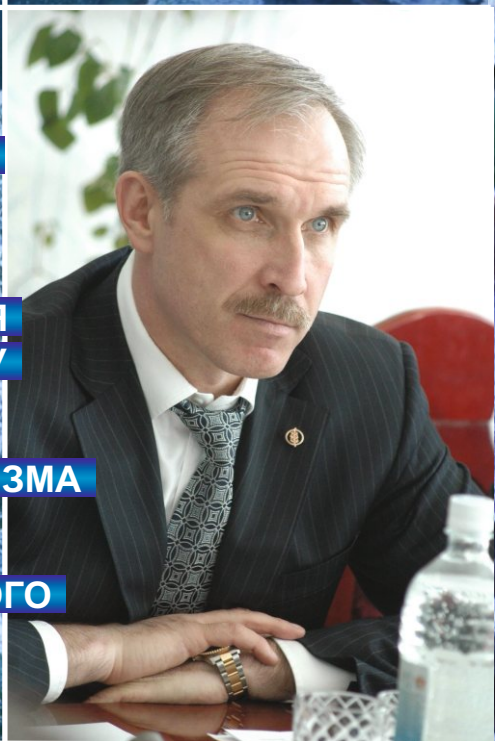
Тема номера
«ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
КОМПЕТЕНТНОСТЬ
ПЕДАГОГА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ
АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ

КАЧЕСТВО ПИТАНИЯ
И ОСНОВНАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ
ПО ЕГО ОБЕСПЕЧЕНИЮ В ДОУ

ПРОЕКТНАЯ КУЛЬТУРА
КАК ЧАСТЬ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА
ПЕДАГОГОВ ДОУ

НЕДЕЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
МАСТЕРСТВА В ДОУ



ГОСТЬ НОМЕРА
Сергей Иванович
Морозов

2007
№ 1

УПРАВЛЕНИЕ

НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ
ЖУРНАЛ



2007, № 1 (35)

Дошкольным Образовательным Учреждением

Тема номера

«ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ»

СОДЕРЖАНИЕ

Колонка редактора	3
У нас в гостях С.И. Морозов	4

МЕНЕДЖМЕНТ

Основы педагогического менеджмента

<i>Майер А.А.</i> Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования	8
<i>Лукьянова М.И.</i> Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия	15

Управление образованием

<i>Кучергина О.В.</i> Профессиональное развитие педагогов ДОУ малого города	22
---	----

Психология управления

<i>Трайнев В.А.</i> Психологические особенности деятельности руководителя	36
---	----

Предлагаем обсудить

<i>Степанова Е.И.</i> Управление ДОУ — деятельность профессиональная	41
---	----

ФИНАНСЫ И ПРАВО

Хозяйственная деятельность

<i>Пузанова Л.А.</i> Работа ДОУ в условиях нехватки младшего обслуживающего персонала	46
---	----

Делопроизводство

<i>Краснова Р.С.</i> Качество питания и основная документация по его обеспечению в ДОУ	48
--	----



ПЕДАГОГИКА ДОУ

Организация педагогического процесса

Подобед С.О., Катцына В.С.

Модель приобщения дошкольников к здоровому образу жизни 58

Тебенева Т.Н.

Проектная культура как часть профессионализма педагогов ДОУ 64

Давыдова Л.Ю., Босякова С.Н.

ГКП «Будущий первоклассник» 74

Методическая работа

Богославец Л.Г., Андреева Т.Я.

Неделя профессионального мастерства в ДОУ 82

Пенькова Л.А., Музьева Н.А.

Управление саморазвитием педагогов ДОУ 84

Чупина Н.Г.

Управление развитием технологической компетентности педагога ДОУ 90

Копилка методиста

Гацаева Е.В., Решетникова С.К.

Семья. Детский сад. Школа 98

ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА

Странички истории

Волобуева Л.М.

Д.В. Менджерицкая: дошкольная педагогика как призвание 104

У наших соседей

Баева Л.В.

Планирование учебно-воспитательной работы в дошкольных учреждениях современной Англии 110

Вести из регионов

Полтавцева Н.В., Гордова Н.А.

Семинар «Физическое воспитание в дошкольных учреждениях» 117

Поздравляем!

..... 121

Книжная полка

Как приобрести журнал 127

Анонс

..... 128

Уважаемые коллеги!

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

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

2. В статье четко указать фамилию, имя, отчество, ученую степень, должность, место работы.

3. Заполнить анкету автора.



Уважаемые коллеги!

Поздравляем вас с наступившим Новым годом!

Первый номер нашего журнала посвящен теме «Профессиональная компетентность». Тема выбрана неслучайно. Качество педагогической деятельности, стиль общения, уровень комфортности детей в ДОУ и многое другое непосредственно зависят от компетентности воспитателей и других сотрудников ДОУ. Проблема профессиональной компетентности в последнее время достаточно широко представлена в педагогической литературе. Мы отобрали материал, который поможет руководителям ДОУ глубже понять сущность этого явления (М.И. Лукьянова, А.А. Майер).

В первом номере 2007 г. по многочисленным просьбам мы открываем новую рубрику для специалистов органов управления образованием «Управление образованием». Многие руководители, особенно начинающие, испытывают сложности в управленческой деятельности. Они стремятся проникнуть в суть многих проблем, и «волна» информации просто захлестывает их. Им может помочь материал нашего журнала.

Практически для любого руководителя современного ДОУ самая сложная проблема — организация работы в условиях нехватки кадров. Л.А. Пузанова предлагает несколько вариантов, которые при отсутствии в группе помощников воспитателя помогут организовать работу так, чтобы дети не почувствовали дискомфорта, а сотрудники не переутомлялись.

Трудно переоценить роль полноценного питания в укреплении здоровья детей. Руководителю ДОУ важно правильно организовать в этом направлении работу свою и всех сотрудников. Предлагаем вашему вниманию основные документы, необходимые для обеспечения высокого уровня контроля за качеством питания (Р.С. Краснова).

В разделе «Методическая работа» помещен материал по управлению саморазвитием педагогов дошкольного образования, о проектной культуре, технологической компетентности и др.

Желаем творческих успехов и счастья в личной жизни в Новом году!

С уважением, редакция



У НАС В ГОСТЯХ

О перспективах развития системы дошкольного образования в Ульяновской области рассказывает ее губернатор

СЕРГЕЙ ИВАНОВИЧ МОРОЗОВ

Уважаемый Сергей Иванович! СМИ неоднократно подчеркивали Ваше решительное желание всемерно развивать систему дошкольного образования в Ульяновской области. Почему именно это направление Вашей деятельности стало приоритетным?

В условиях развития современного общества и приоритета демографической политики одна из первостепенных задач — сохранение и развитие системы дошкольного образования, обеспечение доступности качественного дошкольного образования для детей из разных социальных групп и слоев населения.

Моя принципиальная позиция, как руководителя, — сделать Ульяновскую область развивающимся регионом. Для этого в первую очередь необходимо развивать человеческий потенциал, который является ключевым в процессе привлечения инвестиций.

В августе 2006 г. прошло совещание с главами муниципальных образований Ульяновской обла-

сти «О состоянии дошкольного образования Ульяновской области и мерах по оптимизации сети учреждений дошкольного образования». По его итогам принято решение для органов власти и местного самоуправления — считать поддержку и развитие системы дошкольного образования в области приоритетным региональным проектом, сохранять и развивать систему дошкольного образования, обеспечивать доступность качественного дошкольного образования.

Не секрет, что Вам достались в «наследство» сотни закрытых дошкольных учреждений. В Ульяновске и в целом по области зарегистрированы огромные очереди в детские сады. Как будет решаться эта проблема? На какие средства будут открываться новые ДОУ? Планируется ли открытие частных ДОУ в регионе?

В течение более чем десяти лет в связи с падением рождаемости, безработицей, низким уровнем платежеспособности населения число дошкольных



учреждений и численность детей, посещающих их, ежегодно сокращались. С 1991 по 2004 г. в области были закрыты около 530 дошкольных учреждений (более 55% от общего числа), из них почти 300 (61%) сельских. Численность детей в ДОУ сократилась на 55 тыс. человек (61,7%), в том числе в сельских ДОУ — на 15,1 тыс. человек (в 4 раза).

В настоящее время система дошкольного образования Ульяновской области включает 407 ДОУ, в том числе 9 образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и 57 общеобразовательных школ с дошкольными группами. Общая численность воспитанников в них составляет 35,1 тыс. человек. Из общего числа дошкольных образовательных учреждений 381 ДОУ (94%) находится на балансе муниципальных органов управления образованием.

С 2000 г. наблюдается рост потребности населения в услугах ДОУ. Областным департаментом образования, муниципальными органами управления образованием предпринимаются меры по удовлетворению спроса населения на дошкольное образование. В частности, в ходе реструктуризации сети образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, руководством муниципальных образований и органов управления образованием проводится работа по открытию дошкольных групп в общеобра-

зовательных школах в случаях закрытия ДОУ на селе. Кроме дошкольных групп в составе 57 общеобразовательных школ в области работают 25 групп кратковременного пребывания.

В результате охват детей дошкольного возраста дошкольным образованием повысился до 54,6%, а общий охват детей в возрасте от 3 до 7 лет дошкольным образованием составляет 72%.

Вместе с тем анализ демографической ситуации показывает, что за последние годы наблюдается рост рождаемости в области, а это значит, что будут нужны дополнительные места в дошкольных образовательных учреждениях.

Каковы же пути выхода из создавшейся ситуации?

Полагаю, что путями решения проблемы должны стать:

- возвращение в действующую сеть зданий бывших ДОУ;
- открытие дополнительных групп в существующих ДОУ;
- организация таких образовательных учреждений, как «начальная школа — детский сад», «общеобразовательная школа с дошкольными группами», «прогимназия»;
- открытие дошкольных групп за рамками ДОУ;
- строительство новых зданий ДОУ в густонаселенных перспективных городских районах;
- развитие системы негосударственных ДОУ;



— создание центров содействия развитию ребенка дошкольного возраста.

Данные мероприятия вошли в проект региональной программы развития образования на период с 2006 по 2008 г. в разделе «Дошкольное образование».

В настоящее время сформированы предложения муниципальных органов управления образованием по оптимизации сети ДОУ по каждому муниципальному образованию на 2006—2008 гг. Так, по данным муниципальных органов управления образованием в 2006/07 учебном году планируется открыть дополнительно 66 групп для детей дошкольного возраста: 43 в детских садах и 23 в общеобразовательных школах. Есть предложения по организации частного детского сада в Ульяновске, по переводу ДОУ в автономные некоммерческие организации в Димитровграде с 2007 г.

Стоит отметить также, что в регионе набирает обороты деятельность по организации шефской помощи дошкольным образовательным учреждениям и заключению договоров сотрудничества в соответствии с распоряжением Правительства Ульяновской области от 19 июня 2006 г. № 270-пр «О шефской помощи».

Нельзя не сказать и о том, что в области проводится работа по развитию вариативного дошкольного образования. Например, развивается сеть ДОУ, обес-

печивающих право родителям выбрать форму и направленность дошкольного образования в соответствии с личностными особенностями ребенка. Дальнейшее развитие получают детские сады с приоритетными направлениями развития и центры развития детей. За последние пять лет число таких учреждений и численность детей, посещающих их, увеличились в 3 раза. В области создан 41 центр развития ребенка, которые посещают 8,4 тыс. детей.

Развивается также система «предшкольного образования». С этой целью достигнута договоренность с Министерством образования и науки, нижегородским научным центром РАО о включении с 2007 г. Ульяновской области в число регионов — участников Всероссийского эксперимента по внедрению моделей образования детей старшего дошкольного возраста. Считаю, что дошкольное образование должно стать одним из важнейших направлений национального проекта «Образование».

Что Вы пожелали бы нашему изданию.

Благодарю редакцию журнала «Управление ДОУ» за возможность участия в обсуждении вопросов развития дошкольного образования. Пусть Ваш журнал приобретает все больше новых читателей. Желаю Вам дальнейших успехов на благо развития российского дошкольного образования.



ВОСПИТАТЕЛЬ ДОУ

НОВЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Индекс в каталоге «Газеты и журналы»
агентства «Роспечать» — **58035**

Для воспитателей дошкольных образовательных учреждений
*Периодичность выхода издания — 1 раз в 2 месяца
(6 номеров в год)*

Воспитатель ДОУ — великий труженик, ответственная и творческая личность. Он по крупицам собирает материал, необходимый для работы с детьми, выбирая самое-самое, пишет, рисует, думает.

Журнал «Воспитатель ДОУ» делает то же самое, обобщая мысли, опыт и творчество многих талантливых людей. Он собирает лучшее, аккумулирует и трансформирует материалы, чтобы *познакомить с ними воспитателей ДОУ, помочь им и принести радость.*

Журнал «Воспитатель ДОУ»:

- это принципиально новый журнал для ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОУ;
- ценнейший опыт лучших ДОУ;
- четкая структура, построенная в логике дня воспитателя и ребенка (утро, день, вечер, ночь);
- не только проверенные временем и новейшие методические рекомендации, разработки игр, занятий и т.д., но и материалы, посвященные развитию личности воспитателя и ребенка.

Идея создания журнала возникла давно. Письма читателей, горы замечательных материалов, которые не попадают в печать, обратили наше внимание на проблемы воспитателя. Проанализировав ситуацию в области периодических изданий по дошкольному образованию, мы пришли к удивительному выводу — своего журнала для воспитателя в России все-таки еще НЕТ. Так что наш журнал — веление времени и нового образовательного пространства. Надеемся, что он придется вам по душе.

Адрес для переписки: 129626, Москва, а/я 40, «ТЦ Сфера»

Адрес офиса: ул. Сельскохозяйственная, д. 18, корп. 3

Тел.: (495) 656-70-33, 656-75-05.

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

**«ВОСПИТАТЕЛЬ ДОУ» —
ВОСПИТЫВАЕТ ВМЕСТЕ С ВАМИ!**



МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Майер А.А., канд. пед. наук, доцент кафедры
дошкольной педагогики БГПУ, г. Барнаул
Алтайского кр.

МЕНЕДЖМЕНТ

Стратегии и технологии, обеспечивающие качество образования, требуют четкого определения таких понятий, как профессиональное становление, профессиональная подготовка и профессиональная компетентность педагога.

Профессиональное становление педагога — профессионализация человека (раскрытие его сущностных сил в профессии) в ходе формирующих субъектных воздействий, характеризующаяся системностью и динамичностью личностных и деятельностных преобразований субъекта труда.

Профессиональная подготовка педагога — специально организованный процесс профессионализации и результат овладения субъектом системой профессионально-педагогических знаний, технологий профессиональной деятельности, опыта творческой реализации деятельности и мотивационно-ценностного (эмоционально-оценочного) отношения к педагогической культуре.

Модель профессиональной компетентности педагога должна содержать знания обо всех компонентах процесса образования (целях, содержании, средствах, объекте, результате и т.д.), о себе как субъекте профессиональной деятельности. Она также должна включать опыт применения приемов профессиональной деятельности и творческий компонент. Деятельностный компонент профессиональной компетентности находится в диалектическом единстве со структурой личности и представлен профессионально-педагогическими умениями.

Профессионально-педагогические умения, представляющие собой совокупность самых различных действий педагога, соотносятся с функциями педагогической деятельности, в значительной мере выявляют индивидуально-психологические особенности педагога, свидетельствуют о его профессиональной компетентности. Определение необходимого круга профессионально-педагогических умений, репрезентирующих субъектные свойства личности педагога и его деятельность во взаимодействии с воспитанниками, — достаточное основание для содержатель-



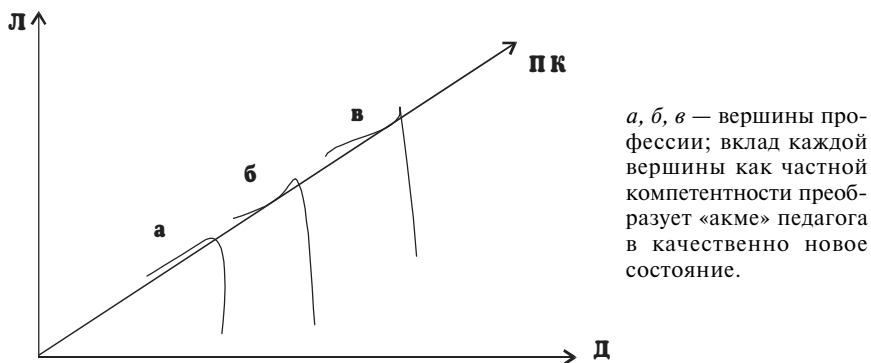


Рис. 1. Дialeктика профессионального становления педагога

ного наполнения профессионально-педагогической компетентности.

Дialeктика профессионального становления педагога, магистральной линией которого является развитие профессиональной компетентности (ПК), может трактоваться как перманентное «акме» — восхождение к вершинам профессии, где личностный компонент (Л), т.е. вклад личностного развития, определяет качественную трансформацию, а деятельностный компонент (Д), фиксирующий этапность восхождения, определяет количественные характеристики профессионализации (рис. 1). Это важно для разработки квалитетического эталона профессиональной компетентности педагога дошкольного образования.

Профессиональное становление педагога — сложный, многоплановый процесс вхождения человека в профессию, характеризующийся неоднозначным вкладом личностного и деятельностного компонентов при ведущей роли личности педагога. Приоритетное направление профессиональной подготовки — формирование мотивационно-ценностного, смыслового поля профессионализации в логике верти-

кальных и горизонтальных связей процесса.

Профессиональная компетентность может рассматриваться как сумма частных компетентностей (результатов отдельных этапов профессионального становления), образующих новое качество. Каждый уровень профессионального становления самодостаточен на определенном этапе профессионализации (вхождении, адаптации, интеграции, индивидуализации и т.д.).

Согласование траектории и критериев профессионализации в вертикальных (уровни профессионализма) и горизонтальных (этапы профессионализации) связях приводит к выработке оптимальных механизмов подготовки специалиста. Условием, обеспечивающим преемственность и согласованность этапов и уровней профессионального становления педагога, выступает механизм управления, основанный на определенных закономерностях и принципах.

С определением уровня профессиональной компетентности педагога дошкольного образования связана задача выявления специфики (психолого-педагогических характеристик) профессионально-педагогиче-



ческой деятельности, обусловленной такими факторами, как личность и деятельность педагога при его взаимодействии с предметом (культурой и ее моделью — содержанием дошкольного образования) и объектом труда (ребенком дошкольного возраста). Анализ многочисленных исследований данной проблемы (А.А. Воротникова, Г.Г. Ермакова, Г.И. Захарова, М.И. Лукьянова, Н.Н. Нацаренус и др.) и специально проведенное собственное исследование позволили установить следующее.

Специфические характеристики профессионально-педагогической деятельности в ДОУ распространяются на все *компоненты профессиональной компетентности педагога*, к которым относятся:

- личность;
- компетенция и подготовленность: психолого-педагогические, методические знания, обусловленные целью, содержанием и технологией воспитания, обучения и развития в ДОУ;
- профессионально-педагогические умения, готовность: знания педагога реализуются в практической деятельности, поэтому они органически связаны с общепедагогическими умениями, навыками;
- психолого-педагогическая деятельность в целом: процесс общения и деятельности в ДОУ носит преимущественно развивающий и воспитывающий характер, что влияет на результаты образовательной практики.

Специфика указанных компонентов позволяет обосновать психолого-педагогические *особенности* профессиональной компетентности педагога дошкольного образования:

- объективные требования к личности и деятельности специалиста в области дошкольного образования, зафиксированные в государственных образовательных стандартах, аттестационных и квалификационных документах;
 - экспериментальные исследования в области профессиографирования деятельности педагога дошкольного образования;
 - существующие концепции подготовки педагога дошкольного образования в вузах страны и за рубежом;
 - специфика профессионально-педагогической деятельности педагога дошкольного образования, обусловленная частными методами обучения и воспитания детей дошкольного возраста, возрастными особенностями детей, целями и задачами образовательно-воспитательного процесса в ДОУ.
- Изучение отдельных сторон личности и деятельности педагога дошкольного образования дополняют положения в рамках дидактической (М.П. Боброва), профессиональной (В.И. Логинова, С.Я. Ромашина, А.Н. Орлов, В.И. Ядэшко) подготовки, исследования самоорганизации и саморегуляции профессиональной деятельности (Н.П. Невзорова), становления коммуникативно-дидактической (Л.В. Смирнова), коммуникативной (Е.В. Прозорова) компетентности будущего педагога в вузе.

Специфика профессионально-педагогической деятельности и личностных качеств педагога дошкольного образования заключается в том, что инвариантные требования и характеристики обогащаются специфическими особенностями



ностями профессиональной деятельности. Повышенная эмоциональная напряженность, обусловленная погружением педагога в эмпатийную, личностно-ориентированную деятельность, требует от него развитых умений самоорганизации и саморегуляции (Н.П. Невзорова). Требования к психолого-педагогической подготовке педагога обусловлены возрастными особенностями детей (объектом) и содержанием дошкольного образования (предметом труда). Использование предмета в качестве средства развития ребенка, подчинение всех компонентов образовательного процесса воспитательно-развивающим целям накладывают отпечаток на личностные черты и деятельность педагога.

Психолого-педагогические особенности профессиональной компетентности педагога дошкольного образования позволяют подойти к изучению ее содержания на основе структурно-функционального подхода, технология которого применительно к анализу педагогической деятельности отражена в работе С.Я. Ромашиной.

Возможности структурно-функционального подхода к исследованию феномена профессиональной компетентности позволяют раскрыть ее структурную организацию, функциональное назначение частей и целого. Результатами применения структурно-функционального подхода к исследованию профессиональной компетентности педагога дошкольного образования выступают:

- пространства и факторы профессионального становления;
- структурная организация профессиональной компетентности (совокупность мотивационной,

теоретической, технологической и результативной готовности педагога к профессиональной деятельности);

- функциональное назначение структурных составляющих, логика их взаимодействия (этапность и цикличность развития феномена описывается в логике дерева целей мотивационной программно-целевой психологии).

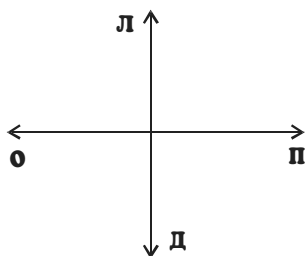
Достижение конечного результата — определенного уровня профессиональной компетентности — возможно при формировании ее компонентов в такой последовательности.

1. Мотивационно-ценностное (эмоционально-оценочное) отношение к педагогической действительности имеет определяющее значение для последующих этапов; назначение этого блока — формирование психологической готовности педагога к труду на основе актуализации его индивидуального опыта.

2. Теоретическая готовность педагога — совокупность знаний о педагогических фактах, принципах, закономерностях, целях, содержании, технологиях и результатах образования человека; назначение этого блока — формирование подготовленности педагога к освоению практических способов деятельности на основе знаний в области дошкольного образования.

3. Технологическая готовность — совокупность умений, репрезентирующих опыт реализации известных способов и творческого осуществления педагогической деятельности; формирует готовность педагога к реализации профессиональных функций.

4. Результативная готовность — способность определять продуктив-



Личностное (Л), деятельностное (Д) развитие педагога во взаимодействии с предметом (П) — содержанием деятельности, профессионально-педагогической культурой (моделью общечеловеческой культуры) и объектом (О) — целью деятельности — личностью ребенка.

Рис. 2. Пространства профессионального становления педагога дошкольного образования

ность и результативность профессиональной деятельности и развития в целом; цель — формирование целостного образа профессиональной компетентности в совокупности всех блоков и компонентов.

Основные структурные и функциональные характеристики профессиональной компетентности педагога обусловлены траекториями и пространствами профессионального становления (рис. 2).

Пространство профессионального становления фиксирует приоритетные линии формирования профессиональной компетентности педагога во взаимодействии его субъектной (личности и деятельности) и объектно-предметной (цель и содержание профессионального труда) подсистем. Траектории профессионального становления можно рассматривать как индивидуальный образовательный путь освоения педагогом образовательных маршрутов, реализуемых в процессе профессиональной подготовки.

Рассмотрение отдельных линий развития профессиональной компетентности позволяет определить субъектную и объектно-предметную оси.

1. Субъектная (лично-деятельностная) ось (Л↔Д).

Личностный компонент определяет уровни развития профессиональной компетентности, что выражается в переходе на новые уровни самосознания (Л.М. Митина), перестройке смысловой сферы, динамике мотивационно-ценностного отношения (на эмоционально-оценочном, когнитивно-ценностном уровне). Это качественная характеристика профессиональной компетентности.

Деятельностный компонент определяет этапы становления профессиональной компетентности (обогащение и трансформация технологического овладения профессией) и является ее количественной характеристикой.

Данная ось отражает диалектику взаимодействия личностных и субъектных подсистем. Это пространство исследуется с помощью лично-деятельностного подхода, фиксирующего личностный уровень смысловых, мотивационно-ценностных, эмоционально-оценочных компонентов и деятельностный уровень, характеризующий освоение психолого-педагогических технологий.



2. Объектно-предметная ось (О — ребенок ↔ П — культура).

Данная ось характеризует содержание деятельности педагога по воспроизводству культуры при взаимодействии педагога и детей, педагога и культуры.

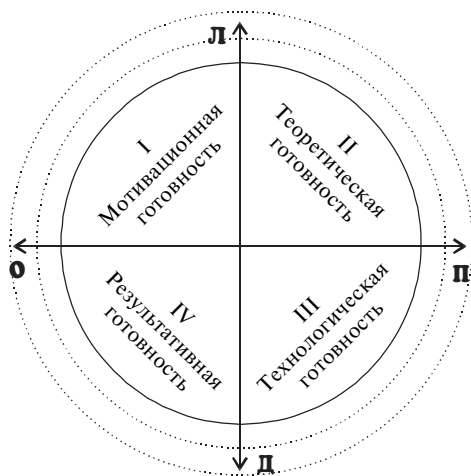
Итог проведенного структурно-функционального анализа — целостное понимание назначения педагога (его ролей, позиций, функций) в процессе образования человека и воспроизводства педагогической культуры. Детальное исследование отдельных пространств профессионализации позволяет системно представить процесс формирования профессиональной компетентности педагога и выделить факторы его успешности.

Творчество педагога, как неотъемлемая характеристика профессиональной компетентности, является условием существования в профессии и способом ее развития. Эмпатия и антиципация — основные механизмы, обеспечивающие природосообразность образования человека, рефлексия выступает как механизм адекватного культуuroобразования и культуrowоспроизводства педагогом общечеловеческого опыта.

Ядро профессионального становления — динамичный процесс формирования профессиональной компетентности как интегративного свойства личности профессионала: совокупности познаний, эмоционально-ценностных, личностных качеств, позволяющих быть эффективным в труде, добиваться продуктивных результатов и саморазвиваться средствами профессии. Это служит основой для разработки модели профессиональной подготовки педагога.

На основе анализа эталонной модели, заложенной в нормативных квалификационных и профессионально-графических характеристиках, концепций профессиональной компетентности (А.К. Маркова, Л.М. Митина, И.К. Шалаев и др.), изучения различных диагностических процедур, экспертных оценок, способов формирования нормы-образца с использованием таксономии учебных целей К. Блума, на основе семиотических требований, закономерностей обучения и профессионального развития субъекта, в логике построения дерева целей мотивационной программно-целевой психологии управления (МПЦПУ) создана обобщенная структурно-функциональная модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования (рис. 3).

Модель позволяет разработать дидактические основы построения процесса подготовки педагога в вузе, содержащие квалиметрический эталон сформированности профессиональной компетентности педагога дошкольного образования и технологии его достижения посредством технологических карт управления, самоуправления и самоуправления этим процессом. Профессиональная компетентность рассматривается как характеристика способности и готовности педагога к проектированию и реализации профессиональной деятельности и собственного развития, она является интегральным качеством личности специалиста. Измеряемый эталон профессиональной компетентности может быть действенным средством управления профессиональной подготовкой на всех этапах: анализе, планировании, организации, контроле, регулировании.



О — объект труда педагога (ребенок); П — предмет труда (содержание дошкольного образования — модель общечеловеческой культуры); Л, Д — личность и деятельность педагога дошкольного образования

Рис. 3. Структурно-функциональная модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования

В предложенной модели заложена цикличность (этапы) профессиональной подготовки педагога. Эта последовательность формирования мотивационной, теоретической, технологической и результативной готовности педагога дошкольного образования к труду преемственна логике личностного (Л) и деятельностного (Д) профессионального развития субъекта во взаимодействии с предметом (П) и объектом (О) труда. Уровни сформированности профессиональной компетентности можно образно представить системой концентрических кругов, показывающих прирост «акме» субъекта.

В результате рассмотрения данной модели можно сделать следующие заключения.

1. Становление профессиональной компетентности рассматривается как многоуровневый и многоэтапный процесс системного преобразования опыта педагога в ходе взаимодействия с профессионально-педагогической культурой (со-

держанием своей деятельности) и объектом труда — ребенком (целью профессиональной деятельности). Нормативная модель профессиональной компетентности представлена совокупностью блоков мотивационной (ценностно-смысловой), теоретической, технологической и результативной готовности к труду.

2. Развитие профессиональной компетентности и профессиональное становление педагога рассматриваются как постоянно усложняющийся по уровням процесс развертывания субъектности педагога в ходе его образования и преобразования «акме» на основе формирующих управленческих воздействий и управления собственным профессиональным развитием.

3. Сконструированная теоретическая структурно-функциональная модель профессиональной компетентности позволяет разработать дидактические основы ее формирования в процессе управления подготовкой педагога.



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ

Лукьянова М.И., *д-р пед. наук, профессор кафедры педагогики и психологии, зав. НИЛ психолого-педагогической и социологической диагностики Ульяновского ИПК ПРО*

Исследование профессиональной компетентности педагога — одно из ведущих направлений деятельности целого ряда ученых (В.Н. Введенский, В.Г. Воронцова, Е. Вторина, И.А. Зимняя, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, С.Г. Молчанов, Л.А. Петровская, Г.С. Сухобская, Т.И. Шамова). Как отмечает А.М. Новиков, применительно к характеристике уровня профессиональной подготовки понятие «компетентность» используется относительно недавно.

В.Ю. Кричевский, считая, что общепризнанного определения термина «компетентность» в отечественной научной литературе еще не сложилось, приводит его признаки: наличие знаний для успешной деятельности; понимание значения этих знаний для практики; набор операционных умений; творческий подход к профессиональной деятельности.

В педагогической науке понятие «профессиональная компетентность» рассматривается как совокупность знаний и умений, определяющих результативность труда; объем навыков выполнения задачи; комбинация личностных качеств и свойств; комплекс знаний и профессионально значимых личностных качеств; направление профес-

сионализации; теоретическая и практическая готовность к труду (акцентируем внимание на этом определении); способность к сложным культуросообразным видам действий [1, с. 51]; основанный на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленный опыт социально-профессиональной жизнедеятельности [2, с. 4].

Г.С. Сухобская определяет компетентность как систему знаний и умений педагога, проявляющуюся при решении возникающих на практике профессионально-педагогических задач. К ее мнению близко суждение В.С. Безруковой: «владение знаниями и умениями, позволяющими высказывать профессионально грамотные суждения, оценки, мнения». Э.Ф. Зеер и О.Н. Шамотова под профессиональной компетентностью подразумевают «совокупность профессиональных знаний и умений, а также способы выполнения профессиональной деятельности». В.Г. Афанасьев определяет компетентность как совокупность функций, прав и ответственности специалиста [5, с. 30]. Т.Г. Браже подчеркивает, что профессиональная компетентность специалиста определяется не только профессиональными (базовы-



ми) научными знаниями, но и ценностными ориентациями, мотивами деятельности, пониманием себя в мире и мира вокруг, стилем взаимоотношения с людьми, общей культурой, способностью к развитию творческого потенциала [3, с. 30].

Н.В. Кузьмина выделяет следующие элементы педагогической компетентности: специальную — в области преподаваемой дисциплины; методическую — в области способов формирования знаний, умений и навыков у учащихся; психолого-педагогическую — в сфере обучения; дифференциально-психологическую компетентность в области мотивов, способностей, направленности обучаемых; рефлексия педагогической деятельности или аутопсихологическую [3, с. 29].

Представляет интерес социокультурный подход к осмыслению понятия «компетентность». Петербургские ученые в понятие «профессиональная компетентность педагога» включают: личностно-гуманную ориентацию, умение системно воспринимать педагогическую реальность и системно в ней действовать, свободную ориентацию в предметной области, владение современными педагогическими технологиями.

По мнению В.Г. Воронцовой, перечисленные структурные компоненты профессиональной компетентности можно дополнить еще тремя. Во-первых, это умение интегрироваться с опытом, т.е. способность соотносить свою деятельность с тем, что наработано в мировой педагогической культуре и отечественной педагогике, способность продуктивно использовать опыт коллег и инновационный опыт,

умение обобщить и передать свой опыт другим. Во-вторых, в условиях постоянно меняющейся педагогической реальности необходимое качество педагога — креативность (творчество) как «способ бытия в профессии, желание и умение создавать новую педагогическую реальность на уровне ценностей (целей), содержания, форм и методов многообразных образовательных процессов и систем» [6]. И в-третьих, способность к рефлексии, т.е. к особому способу мышления, предполагающему отстраненный взгляд на педагогическую реальность, историко-педагогический опыт, собственную личность.

Все названные компоненты образуют сложную структуру, формирующую «идеальную модель» специалиста, определяя его личностно-деятельностную характеристику, поскольку компетентность проявляется и может быть оценена только в деятельности и в рамках конкретной профессии. В.Г. Воронцова считает, что «цивилизационная природа компетентности таит в себе и некоторые ограничительные функции, подвергает специалиста опасности “усреднения”, превращения в средство труда: при формировании стереотипов поведения происходит, как правило, отчуждение от смысла педагогической работы». Но эта же природа позволяет выделить различные унифицированные уровни профессиональной компетентности, их показатели, допуская сравнение специалистов [6].

Приведенные мнения и суждения показывают, что в психолого-педагогической литературе нет однозначной трактовки понятия «компетентность».



По мнению В.Н. Введенского, целесообразность введения понятия «профессиональная компетентность» обусловлена широким его содержанием, интегративной характеристикой, объединяющей такие понятия, как «профессионализм», «квалификация», «профессиональная готовность», «профессиональные способности» и др. [1, с. 51].

Разнообразие трактовок понятия «профессиональная компетентность» определяется различными подходами (личностно-деятельностным, системно-структурным, знаниевым, культурологическим и др.) к решению исследователями научных задач. С.Г. Молчанов считает, что сущность понятия «компетентность» должна рассматриваться в контексте вопросов целеполагания. Цели высшего и дополнительного педагогического образования различны. Педагогические вузы отвечают за освоение уже исторически сложившихся профессиональных знаний и умений, а институты повышения квалификации — за освоение актуальных и инновационных профессиональных компетенций [7, с. 4].

Если рассматривать формирование компетентности будущего педагога в системе вузовского образования, то можно говорить о знаниях, умениях и навыках, способностях, т.е., по мнению В.Н. Введенского, о готовности специалиста. Однако достичь желаемого уровня профессиональной готовности перед началом педагогической деятельности удается далеко не всегда. Обучение педагога в системе повышения квалификации включает два циклически повторяющихся этапа — курсовой и межкурсовой, каждый из которых имеет свою направ-

ленность. Процесс обучения предполагает взаимосвязь деятельности ИПК (ИУУ и др.), методических служб различного уровня (муниципальных, институциональных) и самого педагога. Система постдипломного образования должна создавать условия для самоактуализации педагогических работников, совершенствовать приемы самообразования на основе имеющегося профессионального опыта и в условиях изменяющихся требований к современной системе образования. По мнению В.Н. Введенского, если характеризовать понятие «компетентность» в этом контексте, то необходимо говорить об индивидуальных способностях педагога: легко и быстро овладевать новыми способами деятельности, успешно выполнять профессиональные функции. Понятие «способность» полностью отвечает перечисленным признакам, и поэтому В.Н. Введенский предлагает брать его за основу при конструировании понятия «профессиональная компетентность» педагога с высшим образованием (на послевузовском этапе). Соответственно, характеристики, определяющие профессиональную компетентность педагога, имеющего опыт деятельности, и выпускника педвуза, различны. Если от последнего можно требовать только применения в педагогической деятельности полученных в вузе знаний, то для опытного педагога, обучающегося в системе повышения квалификации, этого недостаточно [1, с. 51—52].

Профессиональная компетентность педагога на послевузовском этапе не сводится к набору знаний и умений, а требует эффективного их применения в реальной образо-



вательной практике. Причем набор знаний и умений индивидуален и совершенствуется в большей мере самостоятельно. В системе повышения квалификации речь идет о развитии творческих способностей обучаемых, формировании общечеловеческих ценностей, воспитании здорового образа жизни и т.д.

В зарубежной литературе в профессиональном обучении выделяют ключевую (или базовую) и специальную компетентности. Базовая — предполагает сформированность начального уровня способности к профессиональной деятельности. Базовую компетентность можно приобрести в системе профессионального образования до включения специалиста в профессиональную деятельность. В последующем компетентность развивается в опыте работы и дальнейшем образовании. При этом образование становится необходимым для реализации потребности человека в успешном решении профессиональных проблем [3, с. 27].

Американские специалисты в области профессионального образования определяют «компетентность» как сочетание шести составляющих: концептуальной (научной) — понимание теоретических основ профессиональной деятельности; инструментальной — владение базовыми профессиональными умениями; интегративной — способность сочетать теорию и практику при решении профессиональных проблем; контекстуальной — понимание социальной и культурной среды, в которой осуществляется профессиональная деятельность; адаптивной — умение предвидеть изменения и заранее быть к

ним готовым; коммуникативной — умение эффективно использовать письменные и устные средства в межличностной коммуникации.

В то же время американский ученый Дж. С. Старк и его коллеги считают, что профессиональная компетентность формируется только во взаимосвязи с социальными установками специалиста, к которым относятся [3, с. 28]:

- профессиональная идентичность — принятие профессиональных норм и ответственности через процесс профессиональной социализации;
- профессиональная этика — освоение этических норм профессии;
- конкурентоспособность — способность к эффективной профессиональной деятельности в структуре рыночных отношений;
- стремление к научному совершенствованию — необходимость продвижения к новому знанию через исследования;
- мотивация к продолжению образования — потребность в совершенствовании профессиональных умений и знаний, чтобы отвечать современным требованиям.

Анализ литературы по управленческому аспекту показывает, что в понятие «компетентность» включают: достаточный опыт руководителя; наличие необходимых знаний (на уровне применения); наличие управленческих умений, алгоритмов решения; способность к принятию решений; «сплав знаний, умений и навыков»; «показатель готовности к руководящей работе» и т.п. [3; 4 и др.].

Изучая деятельность руководителей образовательных учреждений, Э.М. Никитин считает, что профессиональная компетентность — ин-



тегральная профессионально-личностная характеристика, определяемая готовностью и способностью выполнять управленческие функции в соответствии с принятыми в социуме в настоящее время нормами и стандартами [3, с. 33].

А.И. Панарин в определение компетентности включает коммуникативные, конструктивные и организационные умения, а также способность и готовность использовать их в работе. Б.С. Патралов считает атрибутами профессиональной компетентности руководителя как управленца субъективную и объективную готовность принимать решения, создающие условия для оптимального достижения педагогических и управленческих целей.

Коллективом лаборатории управления образованием ИОВ РАО разработана современная эталонная модель профессиональной компетентности руководителя в системе образования. Это понятие рассматривается в модели как «интегральная профессионально-личностная характеристика, определяющая готовность и способность выполнять педагогические и управленческие функции в новых условиях в соответствии со служебным статусом» [3, с. 33]. Авторами предложена «генетическая программа» как развитие способности к управленческой деятельности и совершенствованию качеств личности, имеющих значение для ее реализации.

В концептуальном словаре-справочнике по педагогической акмеологии Ю.А. Гагина профессионально-педагогическая компетентность определяется как «интегральная профессионально-личностная ха-

рактеристика, включающая достоинства и достижения педагога» и «определяющая готовность и способность выполнять педагогические функции в соответствии с принятыми в социуме в конкретно-исторический момент нормами, стандартами, требованиями» (И.А. Колесникова) [4, с. 85—86].

Акмеологический подход показывает, что в профессионально-педагогической компетентности в первую очередь важна сформированность профессионального поведения и результативность, а также не только следование устойчивым, целесообразным с точки зрения педагогического сообщества правилам, нормам и стандартам, но и выход за пределы нормативного знания. Профессионально-педагогическая компетентность может быть «предметом акмеологического проектирования, ориентированного на построение такой модели специалиста, которая помимо перечисленных умений должна включать креативность как способ бытия педагога в профессии, стремление создавать новую педагогическую реальность, склонность к рефлексии как способность видеть со стороны свой опыт и свое «Я», а также индивидуальный стиль педагогической деятельности» [9, с. 86].

Несмотря на имеющиеся разработки, вопрос о степени развития способности и готовности к профессионально-педагогической деятельности, которая характеризует компетентность, остается дискуссионным. По-прежнему актуальна разработка критериев профессиональной компетентности руководителя и их эмпирических показателей.



Показатели сформированности — несформированности педагогической компетентности могут быть выражены категорией «некомпетентность». В этой связи вызывает интерес точка зрения А.П. Панфиловой, которая к существенной проблеме, тормозящей инновационные процессы в современной системе образования, относит наряду с другими некомпетентность педагогов, признаками которой являются неразвитые знания, умения и навыки по следующим показателям [10, с. 139].

Коммуникативная некомпетентность — неумение кратко и ясно говорить; осуществлять престижную вербальную и визуальную самопрезентацию; устанавливать обратную связь для диагностики понимания информации «здесь и сейчас»; неэффективное слушание; «родительские» нотки в высказываниях и резюме; незнание значения и содержания невербальных сигналов общения и неправильное их использование; отсутствие знаний по позиционированию и саморекламе.

Интерактивная некомпетентность — недостаточное владение стратегиями взаимодействия; неумение организовать командную работу: выбрать лидеров, подобрать совместимые группы обучаемых, правильно распределить игровые роли; неумение четко сформулировать цели и задачи взаимодействия, провести грамотно инструктаж; наличие трудностей управления регламентом, групповым взаимодействием; неумение поддерживать необходимую «дозу» эмоциональной напряженности на игровых занятиях и разрешать межличност-

ные конфликты; неумение управлять дискуссией и проектировать более эффективные стратегии поведения обучаемых.

Перцептивная некомпетентность (восприятие и понимание себя и других) — слабое знание коммуникативных типов обучаемых и невладение технологиями диагностики; отсутствие умения формировать имидж; невладение сенсорными каналами и «ключами доступа» к ним (вербальными и невербальными) для достижения взаимопонимания; низкий уровень эмоциональной культуры и слабая «психологическая защищенность» в стрессогенных ситуациях; отсутствие знаний по техникам манипулирования и психологической подстройке к партнерам для эффективного взаимодействия с ними, по фейсбилдингу («строительству лица»); неумение осуществлять аттракцию (харизматические способности, позволяющие нравиться другим) в работе с детьми.

Игротехническая некомпетентность связана в основном с отсутствием профессиональных знаний по методам игрового имитационного моделирования, назначению, специфике и принципам применения; невладение интерактивными технологиями и техниками «погружения» в игровое взаимодействие и «выхода» из него; незнание приемов психологической поддержки играющих; управленческая неграмотность; неумение создать «коммуникативное поле», незнание приемов креативной деятельности и неумение создать на игровой «поляне» творческую атмосферу; недопонимание значения образовательной



результативности игровых технологий [10, с. 139—140].

Характеристики коммуникативной, интерактивной, перцептивной и игротехнической некомпетентности позволяют методом от противного выстроить оригинальную модель социально-психологической компетентности педагога в условиях реализации личностно-ориентированного подхода.

Анализ подходов к определению компетентности и профессиональной готовности к педагогической деятельности позволяет считать, что уровень сформированности профессиональной готовности можно соотнести с уровнем профессиональной компетентности. Их содержательные характеристики всегда конкретизируют различные аспекты педагогической деятельности и возможности по их реализации, всегда указывают на их взаимообусловленность и взаимосвязь. К примеру, низкий уровень профессиональной готовности граничит с некомпетентностью.

Уровень профессиональной готовности конкретного педагога и уровень его профессиональной компетентности можно соотнести, например, с уровнем готовности и компетентности педагогов определенного образовательного учреждения.

Можно утверждать, что в обоих случаях (применительно к готовности и компетентности) высокий уровень сформированности обязательно предполагает умение реализовать определенные ценности и жизненные смыслы в профессиональной сфере индивидуально-уникальным путем с получением «неизменно превосходного результата» (И.А. Колесникова), который име-

ет ценность и значимость не только для конкретной образовательной ситуации, не только лично для конкретного педагога, но и как явление профессионально-личностной культуры в целом.

Литература

1. Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога // Педагогика. 2003. № 10. С. 51—55.
2. Зимняя И.А. Ключевые компетенции — новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34—42.
3. Гришина И.В., Подзюбанова Ю.В. Развитие профессиональной компетентности руководителей школ в процессе повышения квалификации в межкурсовой период: Учеб.-метод. пособие. СПб., 2003.
4. Постдипломное образование: проблемы, опыт, перспективы: Материалы IV Международной науч.-практ. конф. кафедры педагогики и андрагогики 13—14 апреля 2004 г. СПб., 2004.
5. Вторина Е. Проблема профессиональной компетентности учителя // Лучшие страницы педагогической прессы. 2003. № 2. С. 28—31.
6. Воронцова В.Г. Гуманитарно-аксиологические основы постдипломного образования педагога: Монография. Псков, 1997.
7. Молчанов С.Г. Профессиональная компетентность в системе повышения квалификации // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров. Челябинск, 2003.
8. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М., 1990.
9. Гагин Ю.А. Концептуальный словарь-справочник по педагогической акмеологии: Учеб. пособие. СПб., 1998.
10. Проблемы организации развивающей среды в постдипломном образовании: Материалы Международной конф. кафедры педагогики и андрагогики 17—18 апреля 2001 г. СПб., 2001.



ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ ДОО МАЛОГО ГОРОДА (ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ)

Кучергина О.В., методист по дошкольному воспитанию МУ
«Городское управление образования», г. Саянск Иркутской обл.

Обучение и воспитание детей дошкольного возраста — одна из важнейших задач, стоящих перед дошкольным образованием малого города*. Для обеспечения государственных гарантий и удовлетворения потребности населения в услугах дошкольного образования в нашем городе работают восемь муниципальных дошкольных образовательных учреждений. Развиваются такие формы дошкольного образования, как адаптационные группы и группы кратковременного пребывания для детей раннего возраста, группы для детей старшего дошкольного возраста по подготовке к школе, компенсирующего направления, оказываются дополнительные образовательные услуги.

Во всех ДОО работают психологи, логопеды, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, освобожденные воспитатели по развитию речи и изобразительной деятельности, формированию элементарных математических представлений.

Однако потребность в высококвалифицированных кадрах до-

школьных учреждений города остается актуальной, так как численность педагогов с высшим образованием составляет 28%.

Для профессионального развития педагогов ДОО муниципальной методической службой организованы городские методические объединения (ГМО) по девяти направлениям: воспитатели групп раннего возраста, логопеды, специалисты по развитию речи, воспитатели по изобразительной деятельности, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре и плаванию, специалисты по формированию элементарных математических представлений, психологи, воспитатели дошкольных групп.

ГМО последнего направления предполагается в будущем разделить на три: воспитатели логопедических, санаторных и дошкольных групп.

Наблюдение за деятельностью и анализ итогов работы ГМО за последние три года позволяет сделать вывод, что данная форма профессионального развития педагогов ДОО — одна из наиболее эффективных в условиях малого города.

В течение учебного года все члены ГМО работают над одной методической темой (проблемой), кото-

* Малый город — населенный пункт с численностью до 50 тыс. жителей, занятых, как правило, вне сельского хозяйства.



рая формулируется исходя из трудностей, возникающих у педагогов, и их интересов. Срок работы по одной теме составляет от 1 года до 3 лет. Обязательное условие деятельности ГМО — создание методического продукта на конец учебного года в

соответствии со сформулированной темой. Создание такого продукта, а им могут быть памятка, план, конспекты занятий, проект, сборник или методическое пособие и пр., способствует профессиональному развитию каждого члена ГМО.

Итоги работы ГМО в 2005/06 учебном году

Городское методическое объединение	Методическая тема (проблема)	Методический продукт
1	2	3
Логопеды	Прогнозирование развития ребенка с речевыми нарушениями	Памятки: «Этот трудный звук [р] (приемы по постановке и автоматизации звука [р]); «Речедвигательные игры»
Психологи	Психологическое сопровождение ребенка в период социально-психологической адаптации	Подбор материалов (для сборника) по адаптации детей к условиям ДОУ
Воспитатели групп раннего возраста	Оптимизация работы воспитателя по развитию речи детей раннего возраста	Подбор материалов (для сборника) по обучению и воспитанию детей раннего возраста
Воспитатели дошкольных групп	Здоровьесберегающие технологии в образовательном процессе ДОУ	Подбор материалов (для сборника) по закаливанию детей дошкольного возраста
Инструкторы по физической культуре и плаванию	Современные подходы к оздоровлению и физическому развитию детей в условиях ДОУ	Создание профессиональных портфолио педагогов. Обобщение опыта работы после проведения городской спартакиады воспитанников дошкольных учреждений (статья)
Воспитатели по изобразительной деятельности	Использование современных методов обучения в развитии творческих способностей детей дошкольного возраста	Создание профессиональных портфолио педагогов. Разработка карты анализа занятия по изобразительной деятельности. Оформление персональных выставок



Окончание табл.

1	2	3
Воспитатели по формированию элементарных математических представлений	Интегрированное обучение дошкольников	Составление алгоритма взаимодействия педагогов ДООУ и примерное планирование по интеграции различных образовательных областей
Воспитатели по развитию речи	Обновление содержания, форм и методов обучения дошкольников связной речи	Проект «Звуки среди нас»
Музыкальные руководители	Преемственность в работе музыкального руководителя с родителями и педагогами ДООУ	Планирование по преемственности деятельности музыкального руководителя, педагогов и родителей воспитанников в ДООУ

ПОЛОЖЕНИЕ О ГОРОДСКОМ МЕТОДИЧЕСКОМ ОБЪЕДИНЕНИИ ПЕДАГОГОВ ДООУ г. САЯНСКА

1. Общие положения

1. Городское методическое объединение (ГМО) является структурным подразделением муниципальной методической службы Городского управления образования (ГУО), которое проводит учебно-воспитательную, методическую, опытно-экспериментальную работу в области дошкольного образования.

2. ГМО организуется при наличии не менее 5 педагогов по одной образовательной области. В его состав могут входить педагоги смежных и обеспечивающих дисциплин. Возглавляется ГМО педагогом первой или высшей категории.

3. Число ГМО определяется исходя из необходимости решения стоящих перед ГМО задач и проблем и устанавливается приказом начальника управления на начало учебного года.

4. ГМО создаются, реорганизуются и ликвидируются начальником

ГУО по представлению заведующего методической службы, непосредственно подчиняются кураторам* и заведующему методической службой.

5. В своей деятельности ГМО руководствуются Конституцией РФ, Законом «Об образовании», Уставом Управления образования г. Саянска, программой развития муниципальной методической службы ГУО, Конвенцией о правах ребенка.

6. Учебно-воспитательная, методическая и опытно-экспериментальная работа с педагогами строится на основе приказов и рекомендаций Минобразования РФ, ГлавУО и ПО, ГУО, данного Положения.

2. Цели и задачи деятельности

Цель деятельности ГМО — удовлетворение потребностей педагогов

* В настоящее время куратором всех ПИО является методист по дошкольному воспитанию ГУО.



в повышении квалификации и уровня профессионального мастерства.

Задачи:

- совершенствовать методики проведения различных видов занятий, их учебно-методическое и материально-техническое обеспечение с целью повышения эффективности учебно-воспитательного процесса;
- совершенствовать учебные планы и программы, внедрять в практику работы новые методики, прогрессивные педагогические технологии и т.д.;
- организовывать и проводить в ДОУ опытно-экспериментальную работу;
- проводить мониторинг результативности всех направлений учебной и воспитательной работы;
- повышать мотивацию профессиональной деятельности и общекультурный уровень педагогов.

3. Основные направления деятельности ГМО:

- анализ результатов образовательной деятельности;
- организация и проведение конкурсов, смотров, соревнований, викторин и т.д., в том числе разработка положений об их проведении;
- организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения;
- рассмотрение вопросов организации и проведения педагогических экспериментов;
- изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию

учебно-воспитательного процесса;

- разработка и обсуждение оптимального планирования, учебно-методических пособий и дидактических материалов, рассмотрение учебно-методических комплексов;
- взаимное посещение занятий с целью обмена опытом, совершенствования методики преподавания и оптимизации учебно-воспитательного процесса;
- проведение экспертизы авторских и адаптированных программ, учебно-методических пособий, спецкурсов и пр.;
- участие в проведении аттестации педагогов и ДОУ;
- накопление аналитического материала, создание банка данных о деятельности ГМО;
- ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы;
- участие в организации и проведении курсовой подготовки педагогов;
- подготовка материалов к опубликованию в периодических изданиях;
- выявление, изучение, обобщение и распространение позитивного и передового педагогического опыта.

4. Формы работы ГМО:

- заседания ГМО по вопросам методики обучения, развития и воспитания;
- круглые столы, совещания, семинары, консультации, творческие отчеты педагогов, мастер-классы, педагогические чтения и конференции, дискуссии, лекции и др.;
- открытые занятия;



- конкурсы, смотры;
- педагогический эксперимент.

5. Режим работы ГМО:

- работа ГМО проводится в соответствии с планом на текущий учебный год, план согласовывается на последнем заседании ГМО предыдущего учебного года и утверждается заведующим методической службой ГУО и куратором;
- мероприятия ГМО проводятся не реже 1 раза в 2 месяца;
- обсуждаемые вопросы фиксируются в журнале протоколов, принимаемые решения подписываются руководителем ГМО и секретарем.

6. Документация ГМО:

- приказ о создании ГМО и назначении руководителя;
- Положение о ГМО;
- анализ работы за истекший год;
- план работы на учебный год с указанием темы методической работы, цели и задач, плана-сетки с графиком проведения мероприятий;
- банк данных о деятельности ГМО: количественный и качественный состав педагогов (ФИО, возраст, адрес и контактный телефон, образование, уровень квалификации, дата прохождения аттестации, педагогический стаж, прохождение курсов повышения квалификации, тема для самообразования, наличие наград и званий); сведения о потребностях и затруднениях членов ГМО (проведение диагностики); информация об имеющихся в рамках ГМО публикациях, авторских и адаптированных программах, учебно-методических пособиях и пр.;

- аналитические материалы (информационные справки о проведенных мероприятиях, экспертизы, фото- и видеоматериалы и т.д.);

- материалы по выявлению, изучению, распространению и обобщению позитивного и передового опыта педагогов ГМО (публикации, доклады и пр.).

Весь банк данных хранится в ГУО у куратора. Руководитель ГМО использует при необходимости данные материалы при проведении мероприятий или работает с ними на базе читального зала ГУО.

7. Обязанности руководителя ГМО:

- составлять план деятельности ГМО на учебный год и представлять его не позднее 15 июня текущего года куратору;
- анализировать деятельность ГМО за учебный год по форме, запрашиваемой ГУО, и представлять анализ куратору не позднее 1 июня текущего года;
- организовывать все мероприятия ГМО;
- вести документацию по деятельности ГМО (см. пункт 6 данного Положения);
- составлять информационные и аналитические справки по запросу ГУО;
- проводить экспертизу и составлять рецензии на адаптированные и авторские программы, учебно-методические пособия, элективные курсы и пр. по запросу Городского экспертного совета;
- принимать участие в проведении аттестации педагогов и ДОУ;
- на диагностической основе выявлять потребности и затрудне-



- ния педагогов в профессиональной сфере;
- участвовать в организации и проведении мероприятий муниципальной методической службы (курсов повышения квалификации, семинаров, учительской конференции, конкурса «Учитель года», педагогических чтений и др.);
 - способствовать профессиональному и личностному развитию педагогов, мотивации профессиональной деятельности.

Анализ деятельности городского методического объединения

1. Руководитель ГМО _____ (ФИО)

2. Число членов ГМО:
на начало учебного года _____
на конец учебного года _____

3. Проблема, над которой работало ГМО в течение учебного года

Цель _____

Задачи: _____

4. Количественно-качественный анализ мероприятий

Число мероприятий		Форма проведения	Дата и место проведения	Функция мероприятия				Уровень проведения		
По плану	Фактически проведенных			методологическая	методическая	обобщающая	другая	высокий	средний	низкий

Если есть расхождения между запланированными мероприятиями и проведенными, то указать по какой причине произошли изменения

5. Проведение открытых занятий

№ п/п	ФИО педагога	Место проведения	Дата проведения	Тема занятия	Уровень проведенных занятий (количество и %)				Примечание
					оптимальный	хороший	допустимый	критический	

Выводы по сравнению с 2004/05 уч. г.: _____



6. Состав ГМО

Данные на педагогов	Средний возраст педагогов	Образование				Уровень квалификации педагогов			
		Высшее	Среднее профессиональное	Обучается в настоящее время		Не имеет категории	2-я категория	1-я категория	Высшая категория
				ВУЗ	ССУЗ				
Начало уч. года									
Конец уч. года									

Выводы по сравнению с 2004/05 уч. г.: _____

7. Итоги аттестации педагогов в 2005/06 уч. г.

№ п/п	ФИО педагога	Уровень квалификации до прохождения аттестации	Итоги аттестации

8. Итоги курсовой подготовки в течение 2005/06 уч. г.

Число педагогов, прошедших курсы повышения квалификации	Тема курсовой подготовки	Место проведения курсов	Сроки проведения	Транслирование информации (кто представлял, где и в какой форме)

Выводы по сравнению с 2004/05 уч. г.: _____

Проблема, по которой необходимо прохождение курсов повышения квалификации в 2006/07 уч. г. _____

9. Обобщающая оценка (анализ) деятельности методического объединения и его руководителя (составляется по следующему алгоритму):



- в 2005/06 уч. г. удалось достичь (в соответствии с поставленными задачами);
- остались нерешенными проблемы;
- пути решения проблем, устранения недостатков;
- как выявлялись затруднения педагогов;
- какие затруднения испытывают педагоги;
- какие формы методической работы наиболее эффективны в деятельности вашего методического объединения;
- какие факторы положительно влияют на деятельность ГМО;
- какие факторы негативно влияют на деятельность ГМО;
- что необходимо изменить в деятельности ГМО;
- какая поддержка необходима объединению (руководителю ГМО) со стороны городской методической службы;
- самооценка эффективности деятельности руководителя ГМО.

Примечание. По желанию руководителя ГМО в анализ могут быть включены дополнительные пункты, способствующие более полному осещению деятельности методического объединения.

10. Желаете ли Вы продолжить работу в качестве руководителя ГМО (если нет, укажите причину и кандидатуру руководителя на 2006/07 уч. г.)

План работы ГМО _____ на 2006/07 уч. г.

Тема _____

Цель _____

Задачи _____

1. _____

2. _____

3. _____

Меры методической поддержки	Мероприятие (форма проведения)	Тема	Дата проведения	Место проведения	Ответственный	Ожидаемый результат

Руководитель ГМО _____

Дата составления _____



План работы ГМО дошкольных образовательных

	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	
1	2	3	4	5	6	
Воспитатели по развитию речи		МДОУ № 36 Дискуссия «Надо ли обучать дошколь- ника чте- нию?»		МДОУ № 19 Творческий отчет. МДОУ № 1 Круглый стол «Современ- ные методи- ки по обуче- нию чтению детей дошко- льного воз- раста»		
Воспитатели по изобразительной деятельности		МДОУ № 1 Деловая игра «Проекти- рование образова- тельного процесса»	МОУ «СОШ № 2» Круглый стол «Воспита- тельный аспект уро- ка по изо- бразитель- ной дея- тельности (преемст- венность обучения)»	МДОУ № 27 Творческий отчет		
Музыкальные руководители		МДОУ № 27 Круглый стол «Роль му- зыки в кор- рекционной работе с детьми до- школьного возраста»				



учреждений г. Саянска на 2006/07 уч. г.

Январь	Февраль	Март	Апрель	Май
7	8	9	10	11
	МДОУ № 36 Практикум «Звукобук- венный ана- лиз»	МДОУ № 19 Городской конкурс чте- цов «У при- роды нет плохой пого- ды...»		МДОУ № 35 Эстафета педагогиче- ского мастерства (презента- ция опыта по обуче- нию до- школьни- ков чте- нию)
			МОУ «СОШ № 2» Педагогиче- ские чте- ния совме- стно с учи- телями школ «Кра- сота без границ»	МДОУ № 25 Методоло- гический семинар «Совре- менные технологии в развитии художест- венных способно- стей детей»
МДОУ № 10 Творческий отчет	МДОУ № 27 Дискуссион- ный клуб «Му- зыка в коррек- ционной рабо- те с детьми (из опыта ра- боты)»	МДОУ № 19 Мастер-класс «Слово, му- зыка, живо- пись»	МДОУ № 27 Круглый стол	



1	2	3	4	5	6
Инструкторы по физической культуре		МДОУ № 35 Организа- ционное заседание	МДОУ № 35 Деловая игра «Ис- пользова- ние мето- дик кон- троля фи- зического состояния дошколь- ников»		МДОУ № 25 Практикум «Эффек- тивность контроль- ных заня- тий при оценке физическо- го состоя- ния детей дошколь- ного воз- раста»
Логопеды		МДОУ № 25 Организа- ционное заседание		МДОУ № 35 Творческий отчет. МДОУ № 10 Круглый стол «Про- блемы и пер- спективы коррекцион- но-педаго- гического сопровожде- ния детей- логопатов»	МДОУ № 10 Творческий отчет
Психологи	МПМПК Круглый стол «Осущест- вление преемст- венности в работе пси- хологов ДОУ и начальной школы» (совместно с психоло- гами школ)	МДОУ № 25 Организа- ционное заседание	МДОУ № 21 Творческий отчет	МДОУ № 36 Творческий отчет	МПМПК Методоло- гический семинар «Психоло- гическое сопровожде- ние ре- бенка с проблема- ми в разви- тии и обу- чении»



Продолжение табл.

7	8	9	10	11
		МДОУ № 35 Круглый стол «Со- ставление пакета диаг- ностических материалов»	МДОУ № 36 Организа- ционное заседание по подготовке к спарта- киаде. МДОУ № 36 VI Город- ская спар- такиада воспитан- ников ДОУ	МДОУ № 10 Итоговое заседание
МППМК семинар «ММД, их влияние на речевые на- рушения у дошкольни- ков и дезоп- тацию школьного обучения»	МДОУ № 19 мастер-класс «Профилакти- ка дисграфии у детей с ОНР». МДОУ № 36 Деловая игра «Оптимизация деятельности логопеда ДОУ»	МДОУ № 25 Эстафета творческих дел «Нетра- диционные формы кор- рекции рече- вых наруше- ний»		МДОУ № 21 Круглый стол «Мо- ниторинг результата тивности логопеди- ческой работы»
Фестиваль педагогических идей			МДОУ № 27 Балленто- вые группы «Анализ трудных профессио- нальных ситуаций»	
МДОУ № 25	МДОУ № 1	МДОУ № 19		



1	2	3	4	5	6
Воспитатели групп раннего возраста		ДООУ № 35 Круглый стол «Планирование занятий по развитию речи детей раннего возраста»	МДОУ № 36 Консультация «Гендерные особенности речи детей дошкольного возраста»	МДОУ № 21 Творческий отчет	МДОУ № 19 Творческий отчет
Воспитатели дошкольных групп		МДОУ № 10 Круглый стол «Метод проектов»		МДОУ № 10 Презентация образовательного проекта «Мой любимый город Саянск»	
Воспитатели по формированию элементарных представлений			МДОУ № 19 Деловая игра «Интеграция как инструмент создания новой модели ДООУ»		МДОУ № 25 «Педагогическая студия»

Примечание. Для каждого мероприятия указываются, где необходимо, дата и время проведения, ответственный.



Окончание табл.

7	8	9	10	11
<i>Курсы повышения квалификации «Современное дошкольное образование в условиях вариативности»</i>			МДОУ № 10 Практикум «Выразительность речи воспитателя»	
<i>ИПКРО г. Иркутск на базе города</i>	МДОУ № 19 Практикум «Внедрение проектного метода в образовательный процесс ДОУ»	МДОУ № 25 Творческий отчет. МДОУ № 19 Презентация проекта «У русских истоков» (для воспитателей логопедических групп)	МДОУ № 35 Фестиваль педагогических идей	
	МДОУ № 35 Практикум «Метод проектов в деятельности педагога ДОУ»		МДОУ № 19 «Школа педагогического мастерства»	



ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Трайнев В.А., академик, д-р техн. наук, д-р эконом. наук,
профессор, президент МАН ИТП, Москва

Главная роль в управленческой деятельности принадлежит руководителю (менеджеру). *Менеджер* — это человек, занимающий управленческую должность, обладающий знаниями в области управления и придерживающийся соответствующих норм поведения.

В нашей стране остро ощущается нехватка профессиональных менеджеров, способных разбираться в основах рыночной экономики, ориентироваться в финансовых, юридических, психологических вопросах, особенно во взаимоотношениях с персоналом.

Сегодня менеджер — это новый тип руководителя, основной задачей которого является эффективная организация работы персонала. Он должен уметь не только налаживать коммуникации, координировать работу подчиненных, но и делегировать им ряд полномочий, предоставлять право отстаивать собственное мнение, сохраняя за собой функции контроля.

Вся деятельность менеджера заложена в работе с людьми, на это уходит более 80% его рабочего времени. Организуя работу в коллективе, он должен постоянно выполнять функции информирования, мотивирования, воспитания. В этом смысле менеджер — современный практический психолог. Следовательно,

успешность выполнения менеджером всей совокупности профессиональных функций зависит от его психологической подготовки.

В работе с людьми менеджер должен учитывать психические компоненты трудовой деятельности, понимать, какие факторы эффективно влияют на социально-психологический климат в коллективе, реагировать определенным образом на слова и поступки окружающих и др.

Все отмеченные особенности деятельности менеджера предъявляют определенные требования к его личностным качествам. Так, он должен быть стрессоустойчивым, поскольку в процессе деятельности нередко находится в нервном напряжении, обладать развитой волей, т.е. способностью к саморегуляции, без чего невозможна выработка управленческого стиля, который позволяет минимизировать возможность возникновения конфликтных ситуаций. Он обязан быстро и успешно разрешать психологические коллизии в коллективе.

В целом менеджмент выполняет следующие **функции**.

Первая — разработка системы целей организации и отдельных ее подразделений.

Менеджер анализирует состояние внешней среды, выявляет ре-



зервы и в результате формирует стратегические цели и определяет задачи, направленные на достижение этих целей.

Особенность менеджмента применительно к внешней среде — обеспечение адаптации и «выживания» организации. Внешняя среда динамична: меняется рыночная конъюнктура, ужесточается конкуренция, появляются новые материалы, оборудование, обновляется законодательство, постоянно меняется спрос. Все эти процессы должны находиться в поле зрения менеджера, осмысляться им с целью выстраивания взаимодействия организации с внешней средой. Это позволяет сформулировать цели и выделить приоритеты, т.е. разработать стратегию организационного развития.

Вторая — рациональное распределение работы среди сотрудников

и подразделений организации, т.е. формирование организационной структуры. На этом уровне цели реализуются путем решения конкретных задач. Эта деятельность требует анализа внутренней среды организации — ее задач, структуры, технологии, кадров, организационной культуры (рис. 1).

Цель организаторской работы менеджера — оптимизация структуры внутренней среды для успешного решения технических задач.

Создание организационной структуры есть, по существу, распределение задач между подразделениями и затем среди персонала. Это одновременно формулировка задач подразделения или работника, установление ответственности за результат (целевой компонент) и определение границ компетенции, т.е. сферы, в которой исполнитель может самостоятельно-

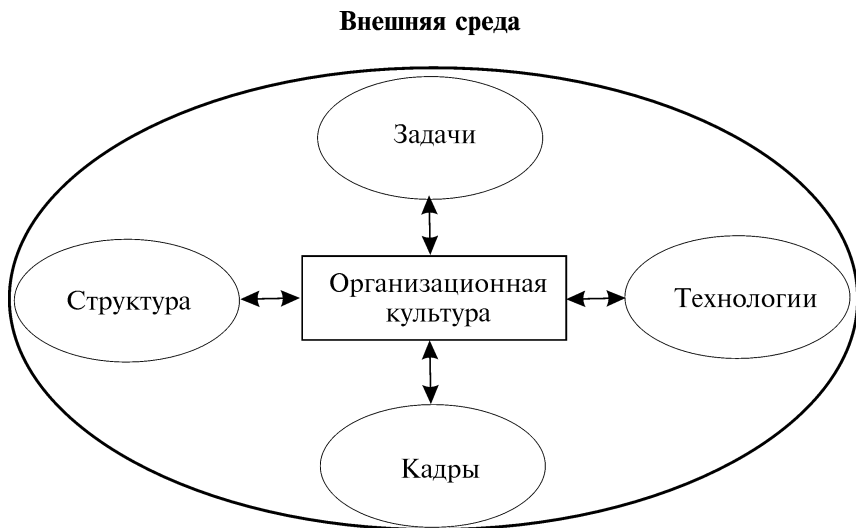


Рис. 1. Внутренняя среда организации



но принимать решения, выбирать способы действий (инструментальный компонент). Так как в постановке и решении задач обычно участвует группа сотрудников, то при распределении задач задаются отношения между сотрудниками (коммуникативный компонент): субординационные (отношения по вертикали) и координационные (отношения по горизонтали).

Организационная структура должна соответствовать, с одной стороны, задачам организации, а с другой — существующей технологии. Руководитель должен участвовать в разработке структуры трудового процесса: функциональных обязанностей сотрудников, нормативов, последовательности и др.

Таким образом формируется определенная техника менеджмента, т.е. способы и приемы руководства, принятые в организации. Под стилем руководства понимают индивидуальные особенности деятельности конкретного руководителя.

К настоящему времени сложилось несколько техник руководства: партиципативная, делегирующая, системная, целевая, исключения и др. Выбор техники руководства в значительной мере обусловлен особенностями организационной культуры. В ряде случаев она «отторгает» ту или иную технику руководства. Так, в организациях бюрократического типа трудно осуществить целевой менеджмент, в организациях инструментального типа — партиципативный. В этом смысле организационная культура и техника менеджмента тесно взаимосвязаны.

Третья функция — обеспечение создания эффективной системы контроля. Различают контроль результатов и контроль действий. На уровне организации это финансовый и маркетинговый контроль. Менеджер осуществляет личный контроль на уровне подразделения в строгом соответствии с организационной структурой процесса: при делегировании задач и ответственности устанавливаются четкие стандарты действий сотрудников. Определение степени соответствия полученных и требуемых результатов — основное содержание контроля. Число контролируемых показателей и периодичность контроля определяются задачей минимизации затрат времени и средств при сохранении заданного качества выполняемых работ. В силу этого контроль должен вестись по минимальному числу показателей и через возможно большие интервалы времени.

Контроль основан на стандартах, которые четко разграничивают требуемые и нежелательные (или недопустимые) действия и результаты. В этой связи возникает необходимость в обоснованном реагировании на соответствие или несоответствие стандарту. Очень важно, чтобы система контроля находила продолжение в системе поощрений и наказаний — системе стимулирования сотрудников в зависимости от достигнутых результатов. Менеджер «формирует» различные структуры с целью выполнения его собственных менеджерских функций (рис. 2). В этом смысле он является «творцом» своего ближайшего организационного окружения и порядка.

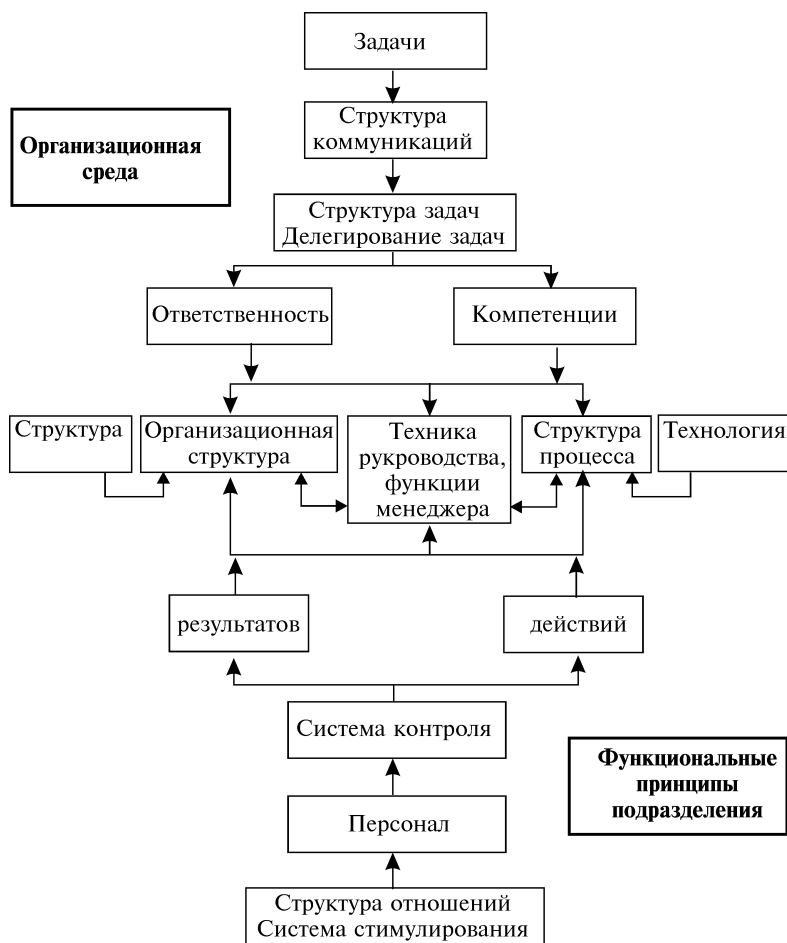


Рис. 2. Структурные компоненты деятельности менеджера

Деятельность менеджера как управленца и специалиста имеет в своей основе совокупность принятых в организации техник. Это — методы планирования, контроля, отслеживания процесса, различные графики и т.д. Поэтому функции менеджера как управленца и специалиста можно свести в единую группу структурных компонентов деятельности (дело, логика, расчет, применение техник управления).

Вместе с тем в деятельности менеджера ряд компонентов обусловлен не спецификой организации, а ситуацией. Речь идет, во-первых, о концептуальной работе менеджера и, во-вторых, о коммуникации в работе с персоналом.

Концептуальная работа как переопределение целей и задач организации или подразделения в большей степени направлена на переосмысление ситуации и инновации, чем на



сохранение организационного порядка. Сформулированные менеджером задачи как итог концептуальной работы нужно довести через персонал до решения. Исходя из этого, концептуальная работа неразрывно связана со взаимодействием с персоналом, которое направлено на побуждение персонала к поддержанию необходимого уровня удовлетворенности трудом (мотивация, самореализация в деятельности, лояльность и др.) и обусловлено в большей мере особенностями восприятия ситуации сотрудниками.

Таким образом, концептуальная работа и коммуникация являются интерактивными компонентами де-

ятельности менеджера. Тщательная организация деятельности менеджера при разнообразии функций, структурных и интерактивных компонентов требует от него поддержания высокого уровня в работе, так как ему приходится включаться в решение многих задач, выполняемых одновременно и разными сотрудниками.

Важное значение для успешной деятельности организации или подразделения приобретают также планирование менеджером своего рабочего времени, определение последовательности решения задач, рациональное распределение усилий, т.е. самоменеджмент.

ПРЕДЛАГАЕМ ПОДРОБНЕЕ ОЗНАКОМИТЬСЯ С ОБОЗНАЧЕННОЙ ТЕМОЙ В КНИГЕ В.А. ТРАЙНЕВА

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Автор — Трайнев В.А.

Обложка, 192 с.



Автором рассмотрена система элементов, оказывающих существенное социально-психологическое воздействие на результативность деятельности менеджера, показана роль психологических факторов в реализации основных функций менеджмента. Представлен подробный словарь научных терминов и понятий, который поможет сориентироваться в психологической составляющей менеджмента и реализовать приобретенные знания в реальной управленческой деятельности.

Пособие предназначено для изучающих психологию управления студентов высших и средних учебных заведений, а также специалистов-менеджеров, социологов, практических работников образования и управления.

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, 107-59-15

или заказать в **Интернет-магазине:** www.tc-sfera.ru

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



УПРАВЛЕНИЕ ДОУ — ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ

Степанова Е.И., доцент кафедры дошкольного, начального общего и специального (коррекционного) образования ИПК и ПП РО ТО, г. Тула

Образовательная политика России, рассматривая структурные изменения в сфере занятости взрослого населения, определяет значение профессиональной квалификации и проблему компетентностного подхода к профессиональной реализации человека на протяжении его жизнедеятельности. В то же время результаты социологических опросов показывают, что в числе безработных сегодня есть люди, которые не выдерживают требований конкурентоспособности и профессионально не находят применения. Значит, от каждого человека требуется умение выступать активным субъектом на рынке труда, свободно распоряжаться своей собственностью — профессионализмом.

Среди действующих руководителей ДОУ, находящихся на разных этапах профессионального становления, не все смогут назвать в качестве имеющегося капитала достаточный уровень своей квалификации. Следовательно, необходимо обсудить современные требования и содержание профессиональной

компетентности руководителя ДОУ. Создавшаяся сегодня ситуация требует переосмысления понятий «профессиональная деятельность», «профессионализм», «компетентность».

Утверждение, что руководитель образовательного учреждения, в том числе и дошкольного, не только должность, но и профессия, получает в обществе все большее признание. Профессионально-образовательное развитие взрослого человека как специалиста включает профессиональный выбор (карьерный рост), профессиональную подготовку (переподготовку), профессиональную адаптацию, рост и совершенствование профессионально-управленческого мастерства в системе непрерывного образования. Необходимая составляющая профессионализации руководителя ДОУ — ориентация на новые тенденции в развитии системы образования в целом и системы дошкольного образования в частности в изменяющихся социально-экономических условиях.

Профессиональная деятельность — род трудовой деятельно-



сти человека, обладающего комплексом специальных знаний, умений и навыков, приобретенных в процессе специальной подготовки и самой работы. Непрофессиональная деятельность может определяться «от противного», т.е. трудовая деятельность, не требующая специальных знаний и умений, а представляющая собой простое расходование человеческой рабочей силы. Критерием различия профессиональной и непрофессиональной деятельности могут служить длительность профессиональной подготовки и профессионализм.

В связи с этим очевидна необходимость модернизации педагогического образования. Коллегия Минобразования РФ одобрила подготовленный министерством проект Программы модернизации педагогического образования, который после широкого обсуждения педагогической общественностью в целом был поддержан и доработан с учетом замечаний и предложений (2003).

Педагогическое образование, являющееся составной частью системы образования, выполняет актуальную задачу кадрового обеспечения, в том числе обеспечения управленческими кадрами системы дошкольного образования. В свою очередь, система мер по модернизации педагогического образования, по замыслу разработчиков, преемственно дополняет Программу развития системы непрерывного педагогического образования в России на 2001—2010 гг., утвержденную

коллегией Министерства образования РФ в 2001 г.

Острая потребность в профессионализации деятельности управленческих кадров в системе дошкольного образования диктует необходимость формирования вариативной модели подготовки специалистов. При этом вариативность можно понимать как процесс, направленный на расширение возможностей компетентного выбора личностью жизненного пути и самоопределения (А.Г. Асмолов).

В условиях модернизации российского образования проблема эффективности подготовки и переподготовки управленческих кадров постоянно находится в центре внимания системы повышения квалификации. Иллюстрацией к быстрому реагированию на профессиональные запросы переподготовки руководящих и педагогических кадров системы образования является реализация образовательной программы «Менеджмент в образовании». Ее цель — получение образования для реализации права на новый вид профессиональной деятельности — менеджер образования в сфере муниципального дошкольного и общего образования.

Руководителями ДОУ становятся по разным причинам: в связи с возможностью продвижения по служебной лестнице, интересом к профессии, пониманием содержания деятельности и желанием ее совершенствовать, материальной заинтересованностью, необходимостью находиться среди людей,



даже иметь над ними некоторую власть, принятием определенного социального статуса в обществе и т.д. Иными словами, представление о должностном месте (на котором мне будет лучше или профессионально легче, чем, например, быть воспитателем, музыкальным руководителем; я смогу большего достичь, чем кто-то; изменить многое и т.п.) не всегда и не во всем совпадает с собственным социальным опытом претендента на управленческую должность. Народная мудрость подтверждает эту закономерность: «Хорошо там, где нас нет».

Тем не менее для осуществления профессиональной управленческой деятельности в дошкольном учреждении одного желания мало. Существенное значение в управленческой «биографии» каждого руководителя имеет готовность самого человека как специалиста к данному виду работы. Профессионально-функциональная готовность определяется имеющимся образованием и соответствием профессионально-личностных составляющих квалификационным требованиям к занимаемой должности. Психологическая готовность на личностном уровне ставит человека, занявшего руководящую должность, в позицию эмоционально-положительного отношения к профессиональной деятельности.

Вместе с тем успешность профессиональной деятельности руководителя ДОУ зависит и от определенного набора индивидуаль-

но-психологических особенностей его личности, т.е. следует иметь в виду личностную предрасположенность к данному виду деятельности.

Взрослый человек, уже находящийся на руководящей должности в ДОУ или только вступающий в нее, берет на себя определенную социальную роль в выбранной им системе общественных отношений. Ситуативно изменяющиеся социально-ролевые функции и связанная с этим профессионально-личностная ответственность имеют определенную меру устойчивости в жизнедеятельности специалиста. Для руководителя ДОУ это ролевая ответственность управленца.

Только знать функции руководителя ДОУ недостаточно, их необходимо освоить. Социальная функция управленца ДОУ понимается и принимается руководителем-специалистом на когнитивно-эмоциональном уровне (понимание и отношение), а практически воплощается на поведенческом уровне (активность).

Сегодняшний управленец ДОУ рассматривается на рынке труда как обладатель полноценного интеллекта, производитель мысли, слова, действия как реального факта преобразования внешнего мира, как активный строитель собственного профессионально-жизненного пути.

Однако в новых условиях изменения социальной среды обнаруживается естественная недостаточность профессиональной компе-



тентности руководителей ДОУ при выполнении социально-управленческих функций. Основная проблема в деятельности управленческих кадров в дошкольном образовании — несоответствие имеющихся ресурсов и целей, стоящих перед дошкольными учреждениями и их руководителями.

Сегодня недостаточно практико-ориентированных исследований профессионально-управленческой деятельности и личностно-деловых качеств управленцев дошкольных образовательных учреждений. Зачастую для определения требований к управлению ДОУ и его руководителю используются концептуальные подходы и методы управления школой, хотя организация и содержание управленческой деятельности руководителей дошкольного и общеобразовательного учреждений отличаются друг от друга.

ДОУ, организованные для воспитания и обучения детей дошкольного возраста, являются одним из типов образовательных учреждений в России. Их разнообразие и связанные с этим специфические различия (вид, категория и др.) существенны с точки зрения состава и содержания управленческой деятельности и требований к руководителю.

Концепция дошкольного воспитания (1989) определила перестройку системы управления и структуры дошкольных учреждений на основе принципиально нового, личностно-ориентированного подхода к ребенку как глав-

ного направления государственной политики в обновлении системы дошкольного образования. Этот документ до сих пор считается основным ориентиром в деятельности каждого руководителя ДОУ.

С позиции управления в «Типовом положении о дошкольном образовательном учреждении» рассматриваются и основные функции дошкольного учреждения, обуславливая содержание функциональных обязанностей руководителя.

В рамках занимаемой должности деятельность руководителя регламентируется должностной инструкцией заведующего ДОУ. Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации (1995) в основном сохраняют требования ранее действовавших нормативных документов по должностям работников учреждений образования. Однако сегодня налицо усложнение характера управленческой деятельности руководителя ДОУ, повышение административной и личной ответственности. Это противоречие привело к тому, что даже заведующие со стажем обнаруживают собственную несостоятельность в качестве руководителей современных ДОУ.

Анализ трудностей в управленческой деятельности руководителей ДОУ позволяет сделать вывод о причинах их возникновения. Выделяются финансово-экономичес-



кие трудности, несовершенство нормативно-правовой базы функционирования и развития учреждения, слабость кадрового потенциала.

Необходимо подчеркнуть, что крайне редко действующие руководители ДОУ связывают профессиональные провалы с собственной профессионально-управленческой некомпетентностью или личностным несовершенством. Психологически это объяснимо. Руководитель ДОУ как субъект профессионально-управленческой деятельности — конкретный человек, обладающий определенными психологическими качествами и имеющий возможность активно изменять объективную сторону жизнедеятельности, в том числе и профессионально-управленческую деятельность. Так должно быть. Однако большая часть действующих руководителей (и это нельзя сбрасывать со счетов!) приобрела свою квалификацию в совершенно других условиях, на сформировавшихся эталонах предшествующего социального опыта. Поэтому ранее устойчивые и зарекомендовавшие себя традиционные технологии управленческой деятельности в сегодняшней ситуации не всегда эффективны или совсем не применимы.

Следовательно, в условиях рыночной экономики повышается значимость человеческого фактора, в связи с чем особую роль приобретает профессионально-личностный потенциал управленческих

кадров. Перед управлением в системе дошкольного образования встают задачи развития управленческих систем ДОУ на основе ситуационного управления, отбора специалистов в области управления, повышения их адаптационных возможностей.

Подводя итог сказанного, можно утверждать, что существует потребность в квалифицированных управленческих кадрах в системе дошкольного образования. Очевидна важность поиска внутренних резервов профессионально-личностного совершенствования руководителя, от которого во многом зависят осмысление, осознание и реализация умелого управления образовательным учреждением в современных условиях.

Безусловно, вопрос об изменении деятельности современного руководителя ДОУ должен рассматриваться вместе с решением вопросов об организации профессионального обучения, о методическом и психолого-педагогическом сопровождении профессионально-управленческого становления руководителя и повышении его квалификации.

Тем не менее ДОУ под руководством заведующих ежедневно и ежечасно решают насущные проблемы дошкольного образования. Так кто же сегодня руководитель ДОУ — заведующая детским садом (ведь преимущественно это женщина) или современный управленец российского образовательного учреждения?



РАБОТА ДОУ В УСЛОВИЯХ НЕХВАТКИ МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

Пузанова Л.А.,
заведующий
ДОУ № 21
«Земляничка»,
г. Димитровград

ИЗ ОПЫТА
РАБОТЫ

ФИНАНСЫ И ПРАВО

Детские сады остро нуждаются в кадрах. Но если вопрос с педагогами можно решить более-менее безболезненно, то расстановка помощников воспитателей при их острой нехватке — проблема из проблем.

В нашем городе существует система дотаций низкооплачиваемым сотрудникам детских садов помощникам воспитателя (няням):

- бесплатное питание;
- 50%-ная скидка при оплате за содержание ребенка в ДОУ;
- социальная надбавка в размере 65 руб. в месяц.

Однако предпринимаемые меры напряжения не снимают. Во всех детских садах и в нашем ДОУ постоянно имеются от 2 до 5 вакансий помощников воспитателей.

Каков же механизм расстановки кадров? В нашем ДОУ их несколько.

1. Обслуживание одной няней двух групп. Причем группа для подработки подбирается таким образом:

- чтобы она была ближе к ее основной группе;
- имела небольшую численность детей по сравнению с другими группами на данный день;
- чтобы разница в возрасте детей обеих групп составляла 3—4 года (например, вторая младшая и подготовительная группы); это позволяет воспитателям своевременно проводить все режимные моменты, а помощнику воспитателя без аврала убирать помещения и т.п.

2. Обслуживание двумя нянями одной группы, при котором следующее распределение обязанностей:

- первая — кормит завтраком и ужином, моет посуду;
- вторая — кормит обедом и также моет посуду;
- первая — убирает в спальне и раздевалке;
- вторая — убирает в групповой комнате и туалете.

При подборе для работы сверхурочно администрация ДОУ старается учитывать перечисленные выше моменты. Такая работа оплачивается каждой няне по 0,5 ставки.





3. Привлечение к работе в группе уборщицы служебных помещений в случае сложного положения с нянями (например, 4 няни на 8 групп). При этом оговаривается условие: в первую очередь уборщица обслуживает детей в группе, а в промежутках моет залы, коридоры и лестничные марши. В ДОУ стараются привлечь уборщицу к работе в старших группах, где у детей уже сформированы навыки самообслуживания и активно используются дежурства на занятиях, в столовой и т.п.

4. Привлечение к исполнению обязанностей няни двух воспитателей, работающих в данной группе.

Чтобы работа в качестве няни не отвлекала воспитателя от занятий с детьми в отрезок времени, требующий интенсивного выполнения обязанностей няни (с 8.30 и до 13.00), предполагается работа сразу двух воспитателей, которые по очереди выполняют обязанно-

сти няни. Они работают по следующему графику:

— 1-я смена — с 7.00 до 13.00 (всего 6 ч);

— 2-я смена — с 8.30 до 17.30 (всего 9 ч).

Воспитатели ежедневно меняются сменами. После 17.30 дети передаются в соседнюю группу, если нет карантина. Практика показывает, что после 17.30 численность детей в двух группах не превышает 15—20 человек.

Забота о каждом сотруднике, желание по возможности облегчить нелегкий, низкооплачиваемый труд дает свои результаты. В настоящее время ДОУ почти полностью укомплектован кадрами. Имеется только одна вакансия помощника воспитателя. Создать необходимые условия для творческого труда всего коллектива — главное в управленческой деятельности заведующего как руководителя.

ПРОИЗВОДИМ ОБОРУДОВАНИЕ для столовых и прачечных

www.pteh.biz



КРАСНОДАР (861) 259-14-33, 271-37-05, 2627-127
МОСКВА (495) 589-59-41, ф. 352-62-78, 352-67-30
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ (812) 703-50-22, 703-50-23,
КАЗАНЬ (843) 512-21-97, 512-21-98
РОСТОВ-НА-ДОНУ (8632) 95-77-61, 275-91-70
САМАРА (846) 279-48-17, 279-48-22
ВОРОНЕЖ (4732) 39-78-30, 205-713
СТАВРОПОЛЬ (8652) 38-68-17, 39-56-79,
СОЧИ (8622) 66-17-91, 93-02-07, 95-54-15
САРАТОВ (8452) 51-55-45, 51-11-92

**Пищевые
технологии**
ГРУППА ПРЕДПРИЯТИЙ



КАЧЕСТВО ПИТАНИЯ И ОСНОВНАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ ПО ЕГО ОБЕСПЕЧЕНИЮ В ДОУ

Краснова Р.С.,
заведующий
МДОУ № 254,
г. Ульяновск

Основными принципами организации рационального питания детей в ДОУ являются обеспечение детского организма необходимыми продуктами для его нормального роста и развития, соблюдение определенного режима питания, выполнение установленных правил технологии приготовления блюд, максимально сохраняющих ценность продуктов.

Гигиенические принципы организации питания

Для нормального развития детей в возрасте от 1 года до 3 лет необходимо поступление белка в среднем 53 г в сутки, от 3 до 7 лет — 68 г. При этом доля белков животного происхождения для детей раннего возраста должна составлять 70% общего количества белка, для детей дошкольного возраста — 65%. Средняя потребность в жирах примерно такая же, как и в белках: для детей 1—3 лет — 53 г, 3—7 лет — 68 г. Потребность в углеводах соответственно — 212 и 272 г.

При составлении конкретного меню следует в первую очередь

позаботиться о достаточном содержании белкового компонента — главного строительного материала для растущего детского организма. Основными источниками белков являются мясо, рыба, яйца, молоко и молочные продукты, которые содержат полноценные белки животного происхождения. Из растительных продуктов наиболее богаты белком бобовые, а также некоторые крупы (гречневая, овсяная, пшеничная), ржаной и пшеничный хлеб. Эти продукты должны обязательно включаться в рацион детей в количествах, предусмотренных действующим набором продуктов для ДОУ.

Жировой компонент диеты детей должен состоять в основном из жиров животного происхождения, лучше всего в виде сливочного масла, сметаны, частично жира, содержащегося в молоке, кисломолочных продуктах, а также жира мясных продуктов. Животные жиры (говяжий, бараний, свиной) детям лучше не давать, так как они тугоплавкие и плохо перевариваются и усваиваются



детским организмом. При необходимости жировой компонент может быть частично заменен маргарином. Растительные жиры обязательно должны входить в рацион детей, так как это богатые источники полиненасыщенных жирных кислот и жирорастворимых витаминов. Общее количество растительных жиров (кукурузное, подсолнечное масло и др.) должно составлять не менее 15—20% суточного количества жира.

Детскому организму необходимы и углеводы, наиболее богатыми источниками которых являются сахар, варенье, джем, различные кондитерские изделия. Однако это рафинированные углеводы, их в основном следует давать в составе отдельных блюд или в виде лакомств. Общее количество их не должно превышать $\frac{1}{4}$ — $\frac{1}{5}$ суточной потребности ребенка. Основную часть углеводов должны поставлять крупы, хлеб, макаронные изделия, овощи и фрукты. Последние особенно желательны, поскольку содержат крайне необходимые ребенку витамины, минеральные соли, а также пектины, пищевые волокна и клетчатку, которые благотворно влияют на пищеварение. В овощах и фруктах содержатся также ароматические вещества, эфирные масла, органические кислоты, усиливающие выработку пищеварительных соков и возбуждающие аппетит. Поэтому эти продукты особенно показаны ослабленным и часто болеющим детям. В ряде

овощей и фруктов содержатся специальные вещества — фитонциды, обладающие способностью препятствовать росту болезнетворных микробов. Наиболее богатыми источниками фитонцидов являются чеснок, лук, петрушка, укроп, сельдерей, кинза.

Составляя конкретное меню, лучше не повторять блюда, сходные по составу. Так, если на обед дается суп с крупой, то на гарнир ко второму блюду следует дать овощи, а не кашу или макароны. Вообще овощи, особенно сырые, желательно вводить в рацион детей ежедневно в виде салатов, что прекрасно возбуждает аппетит. Овощные салаты дают в небольших количествах, но регулярно, чтобы выработать у детей привычку употреблять свежие овощи.

Большое значение имеет правильное сочетание блюд в рационе, что не только вносит разнообразие, но и повышает усвоение отдельных продуктов. Так, мясные блюда лучше усваиваются с овощами, а крупяные — с молоком и творогом*.

Методика органолептической оценки пищи

Органолептическую оценку начинают с *внешнего осмотра* образцов пищи, который лучше проводить при дневном свете. При осмотре определяют внешний вид пищи, ее цвет.

* Использованы материалы: Дошкольное воспитание. 2000. № 1.



Затем определяется *запах пищи*. Этот показатель особенно важен, так как с помощью обоняния можно установить тончайшие изменения в запахе пищевых продуктов, особенно мяса и рыбы, связанные с начальными явлениями порчи, когда другими способами их установить не удастся. Запах следует определять при той температуре, при которой блюда употребляются. Лучше всего запах определяется при затаенном дыхании. Для обозначения запаха пользуются эпитетами: чистый, свежий, ароматный, пряный, молочнокислый, пригорелый, гниlostный, кормовой, болотный, илистый. Специфический запах обозначается как селедочный, чесночный, мятный, ванильный, нефтепродуктов и т.д.

При помощи органов осязания определяется *консистенция* продуктов. Наибольшей чувствительностью обладают кончики пальцев, а также язык, нёбо, зубы. При прожевывании пищи определяют ее жесткость, сочность, нежность. Осязательными ощущениями, особенно языка, обусловлено восприятие маслянистости, клейкости, мучнистости, мягкости, прилипаемости, крупнозернистости, рассыпчатости и т.д.

Вкус пищи, как и запах, следует устанавливать при характерной для нее температуре. Основные вкусовые ощущения: кислый, сладкий, горький, соленый. Наибольшей чувствительностью к

сладкому и соленому обладает кончик языка, к горькому — область его корня, к кислому — края.

При снятии пробы необходимо выполнять некоторые правила предосторожности: из сырых продуктов пробуются только те, которые применяют в сыром виде; вкусовая проба не проводится при обнаружении признаков разложения в виде неприятного запаха, а также при подозрении, что данный продукт был причиной отравления.

Органолептическая оценка первых блюд

Для органолептической оценки первое блюдо тщательно перемешивается в котле и берется небольшое количество в тарелку. Отмечают внешний вид и цвет блюда, по которым можно судить о соблюдении технологии его приготовления. Например, буровато-коричневая окраска борща может быть результатом неправильного тушения свеклы.

Следует обращать внимание на качество обработки используемого сырья, тщательность очистки овощей, наличие посторонних примесей и разные загрязненности.

При оценке внешнего вида супов и борщей проверяют форму нарезки овощей и других компонентов, сохранение ее в процессе варки (не должно быть помятых, утративших форму и сильно разваренных овощей и других продуктов). Целесообразно сравнить набор корней и овощей, увиден-



ных при просмотре плотной части первого блюда, с рецептурой по раскладке.

При органолептической оценке в первую очередь обращают внимание на прозрачность супов и бульонов, особенно изготавливаемых из мяса и рыбы. Недоброкачественные мясо и рыба дают мутные бульоны. Капли жира имеют мелкодисперсный вид и на поверхности не образуют жирных янтарных пленок.

При проверке пюреобразных супов пробу сливают тонкой струйкой из ложки в тарелку, отмечая густоту, однородность консистенции, наличие непротертых частиц. Суп-пюре должен быть однородным по всей массе, без отслаивания жидкости на его поверхности.

При определении вкуса и запаха отмечают, обладает ли блюдо присущим ему вкусом, нет ли постороннего привкуса и запаха, наличия горечи, несвойственной свежеприготовленному блюду, кислотности, недосоленности, пересола. У заправочных и прозрачных супов вначале пробуют жидкую часть, обращая внимание на аромат и вкус. Если первое блюдо заправляется сметаной, то вначале его пробуют без сметаны.

В детском учреждении не должно быть блюд с привкусом сырой и подгоревшей муки, с недоваренными или переваренными продуктами, комками заварившейся муки, резкой кислотностью, пересолом и пр.

Органолептическая оценка вторых блюд

В блюдах, отпускаемых с гарниром и соусом, все составные части оцениваются отдельно. Соусным блюдам (гуляшу, рагу) дается общая оценка.

При внешнем осмотре блюд обращают внимание на характер нарезки кусков мяса (поперек или вдоль волокон), равномерность порционирования, цвет поверхности, наличие поджаренной корочки с обеих сторон изделия, толщину слоя панировки. В изделиях из мяса и рыбы определяют цвет как на поверхности, так и на разрезе, что позволяет выявить нарушения в технологии приготовления блюда. Так, заветренная темная поверхность отварных мясных продуктов свидетельствует о длительном хранении их без бульона, розово-красный цвет на разрезе котлет говорит о недостаточной прожаренности или нарушении сроков хранения котлетного мяса.

Консистенция блюда дает представление о степени готовности и отчасти о соблюдении рецептуры при его изготовлении (например, мажущая консистенция изделий из рубленого мяса указывает на добавление в фарш избыточного количества хлеба). Степень готовности и консистенцию блюд из мясopодуkтов, птицы и рыбы определяют проколом поварской иглой или деревянной шпилькой, которые должны легко входить в толщу готового продукта.



При определении вкуса и запаха блюд обращают внимание на наличие специфических запахов. Это особенно важно для рыбы, которая легко впитывает посторонние запахи из окружающей среды. Вареная рыба должна иметь вкус, характерный для данного ее вида с хорошо выраженным привкусом овощей и пряностей, а жареная — приятный, слегка заметный привкус свежего жира, на котором ее жарили. Рыба должна быть мягкой, сочной, не крошащейся, сохраняющей форму нарезки. Мясо птицы должно быть мягким, сочным и легко отделяться от костей.

При наличии крупяных, мучных или овощных гарниров проверяют их консистенцию. В рассыпчатых кашах хорошо набухшие зерна должны отделяться друг от друга. Распределяя кашу тонким слоем на тарелке, проверяют присутствие в ней необрушенных зерен, посторонних примесей, комков. При оценке консистенции каши ее сравнивают с запланированной по меню-раскладке, что позволяет выявить недовложение.

Макаронные изделия, если они сварены правильно, должны быть мягкими и легко отделяться друг от друга, не склеиваясь, свисать с ребра вилки или ложки. Биточки и котлеты из круп должны сохранять форму после жарки.

При оценке овощных гарниров обращают внимание на качество очистки овощей и картофеля, консистенцию блюд, их внешний вид, цвет. Так, если картофельное

пюре разжижено и имеет синеватый оттенок, следует поинтересоваться качеством исходного картофеля, процентом отходов, закладкой и выходом, обратить внимание на наличие в рецептуре молока и жира. При подозрении на несоответствие рецептуре блюда следует направить на анализ в лабораторию.

Консистенцию соусов определяют, сливая их тонкой струйкой с ложки в тарелку. Если в соус входят пассерованные корни, лук, то их отделяют и проверяют состав, форму нарезки, консистенцию. Обязательно обращают внимание на цвет соуса. Если в него входят томат и жир или сметана, то соус должен иметь приятный янтарный цвет. Плохо приготовленный соус с частичками пригоревшего лука имеет серый цвет, горьковато-неприятный вкус. Блюдо, политое таким соусом, не вызывает у ребенка аппетита, снижает вкусовые достоинства пищи и ее усвоение.

Инструкция по измерению объема блюд*

Объем первых блюд устанавливается на основании емкости кастрюли или котла и числа заказанных порций.

Масса вторых блюд (каши, пудинги и т.д.) определяется путем взвешивания всех порций в общей посуде с вычетом массы тары и учетом числа порций.

* СанПиН 2.4.1.1249-03, п. 2.10.18. См.: Новые санитарно-эпидемиологические правила и нормативы для ДОУ. М.: ТЦ Сфера, 2006.



**Сроки хранения и реализации
особо скоропортящихся продуктов***

Наименование продукта	Сроки хранения и реализации при температуре 2—6 °С, ч
Мясные крупнокусковые полуфабрикаты	48
Печень мороженная	48
Печень охлажденная	24
Мясо птицы, кролика охлажденное	48
Мясо птицы, кролика мороженое	72
Колбасы вареные: высшего сорта 1-го сорта	72 48
Сосиски, сардельки мясные высшего, 1-го и 2-го сорта	48
Молоко пастеризованное, сливки, ацидо- филин	36
Кефир	36
Простокваша	24
Творог жирный, обезжиренный, диетиче- ский	36
Сметана	72
Сырково-творожные изделия	36 при температуре 0—2 °С
Сыры: сливочные в коробочках из полистирола и других полимерных материалов — слад- кие и фруктовые острый советский	48 72
Рыба всех наименований охлажденная	24 при температуре 0—2 °С
Рыба и рыбные изделия всех наименова- ний мороженные	48 при температуре 0—2 °С
Овощи отварные неочищенные	6

* СанПиН 2.4.1.1240-03, приложение № 14.

Документация по организации питания в ДОУ



Заведующий ДОУ	Старшая медсестра	Пищебок	Завхоз	Группа
1	2	3	4	5
• Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (2.4.1.1249-03) «Гигиенические требования к качеству и безопасности продовольственного сырья и пищевых продуктов». • Федеральный закон «О качестве и безопасности пищевых продуктов». М., 2000 г. • Постановление № 27 Главного санитарного врача РФ Г.Г. Онищенко от 20.08.2002 г. «Гигиенические требования к безопасности и пищевой ценности пищевых продуктов». • Приказ об организации питания в ДОУ.	• Перспективное двухнедельное меню. • Меню-требование. • Медицинские книжки сотрудников. • Табели учета питания детей и сотрудников. • Инструкции: — по измерению объема блюд; — искусственной С-витаминизации пищи. • Санитарные требования к состоянию пищеблока и продуктовой кладовой. • Таблицы: — объем порций для детей раннего и дошкольного возраста; — ассортимент основных продуктов питания; — нормы питания детей в ДОУ; — замена продуктов;	• Меню-требование. • Технологические карты. • Ассортимент основных продуктов питания. • Санитарные требования к состоянию пищеблока. • Инструкция по измерению объема блюд. • Инструкция по правилам кулинарной обработки продуктов. • Таблицы: — отходы при холодной и горячей обработке продуктов; — выход каш различной консистенции; — объем порций для детей раннего и дошкольного возраста;	• Инструкции: — по транспортировке продуктов; — хранению продуктов. • Заявки-требования. • Книга учета продуктов. • Накладные. • Журнал учета денежных средств. • Тетрадь поставки продуктов. • Анализ заявки на поставку продуктов	• Графики: — смена кипяченой воды; — выдача пищи; — проветривание; — распределение обязанностей между помощником воспитателя и воспитателем; — дежурство детей. • Инструкции: — по дезинфекции; — правилам мытья посуды. • Таблицы: — объем порций;



1	2	3	4	5
• Приказ о создании в ДОУ Совета по питанию. • Список членов Совета по питанию ДОУ. • Положение о Совете по питанию ДОУ. • План контроля организации питания. • Итоговые справки	— содержание основных пищевых веществ и энергетическая ценность пищевых продуктов; — потери при холодной и тепловой обработке; — выход каш различной консистенции; — сроки хранения скоропортящихся продуктов; — нормы физиологических потребностей детей в пищевых веществах и энергии. • Журналы: — бракераж сырой продукции; — бракераж готовых блюд; — санитарный; — закладка основных продуктов питания; — разделка сырой продукции; — анализ выполнения натуральных норм питания	— нормы питания детей; — график выдачи пищи. • Журналы: — учет питания детей; — разделка сырой продукции; — температурный режим холодильного оборудования; — инструкции по ОТ и ТБ		— объем блюд; — рабочие растворы



Из порционных блюд (котлеты, биточки, мясо птицы и т.д.) взвешиваются 10 порций вместе и выборочно 2—3 порции, устанавливается средняя масса одной порции.

Отклонения от нормы в одной порции не должны превышать $\pm 3\%$, но масса 10 порций должна соответствовать норме.

Инструкция по снятию суточной пробы*

Проба отбирается в стеклянную стерильную посуду с крышкой. Гарниры отбирают в отдельную посуду, хранят при температуре $6-8^{\circ}\text{C}$ в специально отведенном в холодильнике месте на нижнем стекле.

Проба оставляется на 48 ч.

Вся пища за день — завтрак, обед, полдник и ужин; молочные продукты в количестве: молоко — 200 г, творог — 100 г, сметана — 50 г.

Остальные блюда — в соответствии с детской возрастной нормой.

Указываются дата текущего дня, час сбора и наименование отобранной пищи, суточная проба блюд.

Инструкция по проведению С-витаминизации блюд**

В целях профилактики гиповитаминозов проводят искусственную витаминизацию холодных напитков (компотов и пр.) аскорби-

новой кислотой (для детей 1—3 лет — 35 мг, 3—6 лет — 50 мг на 1 порцию). Возможно использование поливитаминного напитка «Золотой шар» (15 г на 1 стакан воды). С-витаминизацию готовых блюд рекомендуется проводить в зимне-весеннее время.

Витаминизация проводится в пищеблоке старшей медицинской сестрой или другими лицами медицинского персонала, специально выделенными для этой цели.

Витаминизацию готовых блюд проводить непосредственно перед их раздачей. Отвешенный по норме порошок аскорбиновой кислоты (или отсчитанные таблетки) растворяют в небольшой порции третьего блюда, охлажденного до температуры не выше 15°C . Затем раствор вливают в общий котел и быстро размешивают. Подогревать витаминизированные блюда не разрешается. Если необходим подогрев, то витаминизация блюд проводится после него. При витаминизации киселей аскорбиновую кислоту вводят в жидкость, в которой размешивают картофельную муку.

В детском учреждении лицо, ответственное за С-витаминизацию, ежедневно заносит в меню-раскладку сведения о проводимой витаминизации, причем указывает наименование витаминизированного блюда, число витаминизированных порций, количество аскорбиновой кислоты (в мг), введенной в общую массу блюда,

* СанПиН 2.4.1.1240-03, п. 2.10.24.

** Там же, п. 2.10.20.



число таблеток, использованных для витаминизации, содержание кислоты в таблетке.

Для С-витаминизации применяются также сушеные плоды шиповника. Чтобы из них приготовить настой, ягоды промывают холодной водой, заливают кипятком и кипятят в течение 10 мин в посуде с закрытой крышкой (медную и железную посуду применять нельзя). Через сутки плоды отжимают, жидкость процеживают через марлю и настой (1/2—1 стакан) употребляют за несколько приемов в течение дня. Срок годности настоя — один день.

Витаминизированное блюдо должно быть сразу роздано в группы, так как витамин С при длительном хранении разрушается.

Витамин С следует хранить в стеклянной закупоренной емкости в темном сухом месте при комнатной температуре, под замком, ключ от которого должен находиться у лица, ответственного за витаминизацию.

С-витаминизацию молока и готовых блюд (молочные супы, каши, пюре и др.) рекомендуется проводить поливитаминным премиксом 730/4 (Австрия, Вена).

Примечание. Премикс 730/4 содержит основной набор недостающих организму витаминов. Добавляют его в молоко или готовые молочные блюда из расчета 0,15 г на порцию (стакан), что соответствует среднесуточ-

ной потребности детей в основных витаминах.

Обогащение блюд поливитаминным премиксом 730/4 рекомендуется проводить постоянно в течение зимне-весеннего периода (с ноября по май включительно). В регионах, неблагоприятных по экологическим, социальным и экономическим условиям, а также в группах часто болеющих, отстающих в физическом развитии детей обогащение блюд премиксом целесообразно проводить в течение всего года.

Витаминизация пищи с использованием премикса 730/4 проводится в соответствии с Инструкцией, утвержденной Министерством здравоохранения РФ от 18.02.94 г. № 06-15/3-15.

Необходимое количество премикса (из расчета 0,15 г на одну порцию) медленно при спокойном помешивании вводят в 10-кратное количество кипяченой воды комнатной температуры. Перемешивание продолжают до полного его растворения. Полученный раствор вводят в объем витаминизируемого молока и тщательно перемешивают. При витаминизации других блюд подготовленный таким образом раствор выливают в общую массу обогащаемого блюда за 3—4 мин до окончания варки и тщательно перемешивают. В связи с достаточно хорошей сохранностью витаминов в обогащенных премиксом блюдах допускается их вторичный подогрев.



МОДЕЛЬ ПРИОБЩЕНИЯ ДОШКОЛЬНИКОВ К ЗДОРОВОМУ ОБРАЗУ ЖИЗНИ



ИЗ ОПЫТА
РАБОТЫ

Подобед С.О., методист по коррекционному
обучению РУО Центрального р-на;
Катцына В.С., заведующий ДОУ № 95,
г. Красноярск

ПЕДАГОГИКА ДОУ

Формирование здорового образа жизни актуально с самого начала развития ребенка. Коллектив педагогов ДОУ № 95 г. Красноярска в течение нескольких лет шел трудным путем проб и ошибок, чтобы создать модель программы развития навыков здорового образа жизни, алгоритм которой мог бы стать основополагающим при проведении всех мероприятий в дошкольном учреждении.

В процессе работы над программой развития навыков здорового образа жизни были определены цели:

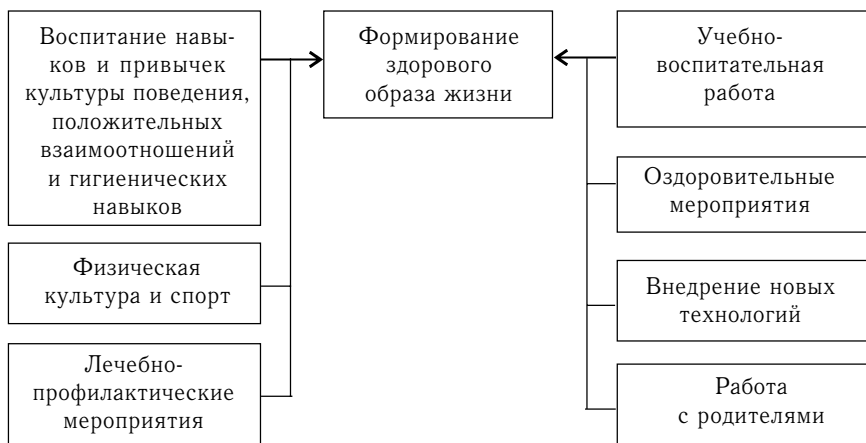
- воспитание здорового ребенка совместными усилиями ДОУ и семьи;
- воспитание созидательного отношения к своему здоровью.

Перед педагогами ДОУ были поставлены следующие задачи.

- ♦ Воспитание потребности в здоровье.
- ♦ Формирование целостного понимания здорового образа жизни.
- ♦ Создание правильных представлений о здоровом образе жизни.
- ♦ Обучение детей чувствованию и ощущению здорового образа жизни как неотъемлемой части существования.

В ходе работы педагогического коллектива по созданию благоприятных условий для формирования правильного физического развития детского организма, повышения его сопротивляемости инфекциям, постепенного и систематического закаливания в сочетании с методически продуманной воспитательной работой и лечебной физкультурой, направленной на комплексное использование всех средств физического развития и оздоровления организма, были выделены основные блоки воспитания здорового образа жизни (схема).





♦ **Воспитание навыков и привычек культуры поведения, положительных взаимоотношений и гигиенических навыков:**

- гигиена тела и одежды;
- культура питания в детском саду и дома;
- культура поведения и общения в детском саду и дома;
- половое воспитание;
- воспитание гуманных качеств и положительных взаимоотношений;
- воспитание способности справедливо оценивать поступки свои и сверстников, общественного поведения.

♦ **Физическая культура и спорт:**

- физкультурные досуги и развлечения;
- праздники и дни здоровья;
- занятия разных форм;
- обучение плаванию и праздники на воде;
- участие в спартакиадах и соревнованиях, знакомство с видами спорта, встречи со спортсменами.

♦ **Лечебно-профилактические мероприятия.**

♦ **Учебно-воспитательная работа** (см. план).

♦ **Оздоровительные мероприятия:**

- комплексное закаливание (солнечные ванны, воздушные процедуры, водно-солевое закаливание);
- сауна и бассейн — закаливание, обливание ног;
- лечебная физкультура;
- укрепляющая фитотерапия (работа фитобара);
- контроль часто болеющих детей;
- физиолечение — тубус-кварц, ингалятор, УФО;
- лечебный, профилактический, предупредительный массаж;
- проветривание — сквозное, сон с открытой форточкой (на свежем воздухе).

♦ **Внедрение новых технологий:**

- использование новых подходов и методик по физическому воспитанию;



- а) универсальный спортивный тренажерный комплекс «Обезьянник»;
- б) спортивный тренажер «Змейка»;
- в) дидактическая развивающая игра «Пирамидки» (авторы В.А. Гуров, И.И. Ольгин, А.И. Смирнов — КК ИПК РО);
- применение универсальной программы «Тропинка» — лаборатории медико-физиологических проблем обучения КК ИПК РО.
- ♦ Работа с родителями:**
- совместная систематическая работа ДООУ и семьи по закаливанию;
 - традиционные физкультурные праздники «Папа, мама, я — спортивная семья»;
 - родительские собрания, беседы, лекторий;
 - дни открытых дверей, информация о развитии ребенка;
 - консультационная служба «Семья» (участвуют психолог, логопед, инструктор физической культуры, врач, педагоги).

План мероприятий совместной работы ДООУ и родителей

Мероприятие	Задачи	Основные цели здоровьесохраняющей коррекционной работы	Месяц	Группа
1	2	3	4	5
Вечер досуга «День рождения сегодня у меня»	Формирование детского коллектива. Обучение навыкам общения. Развитие умения строить взаимоотношения в коллективе	Совершенствование навыков коллективизма. Развитие речевой активности	Сентябрь	Все возрастные группы
«Пришла осень в наш город» — утренник с родителями, состоящий из музыкальной и спортивной частей	Воспитание любви к музыке, природе, родному городу	Активизация эмоционально-волевой сферы. Развитие физических качеств	Октябрь	Старшая, подготовительная к школе группы



Продолжение табл.

1	2	3	4	5
Спортивный праздник «Удальцы — молодцы» на открытом воздухе с участием родителей	Воспитание эстетического отношения к окружающей природе. Развитие творческого мышления, воображения. Создание условий для активного участия каждого ребенка в играх и соревнованиях	Активизация эмоционально-волевой сферы в процессе общения. Расширение словарного запаса	Ноябрь	Все возрастные группы
Праздник «Новогодние чудеса»	Развитие эмпатии, эмоциональных качеств. Развитие творческой активности. Развитие смекалки, ориентации в пространстве, ловкости средствами игры	Активизация эмоционально-волевой сферы. Развитие когнитивных навыков	Декабрь	Все возрастные группы
Фольклорный праздник «Рождественские колядки»	Стимулирование интереса к народным зимним играм. Использование способа погружения в мир музыки, фольклора, собственного музыкального творчества для развития музыкальных способностей и нравственных качеств	Совершенствование речевых навыков. Развитие познавательной активности. Совершенствование ловкости. Развитие пространственной ориентации	Январь	Средняя, старшая, подготовительная к школе группы
Спортивное развлечение «Старый новый год» с экскурсией в лес	Знакомство с обычаями и традициями разных народов мира: как, где и почему встречают Новый год. Совершенствование эстетических навыков при	Развитие познавательной активности. Совершенствование ловкости. Развитие пространственной ориентации. Развитие навыков коллективизма	Январь	Старшая, подготовительная к школе группы



Продолжение табл.

1	2	3	4	5
	повторении зна- комых песен, хороводов, игр с Дедом Морозом, Бабой Ягой и др.			
Праздник «День защит- ника Отече- ства» — ве- чер досуга с гостями во- енных про- фессий	Воспитание чув- ства любви к своему Отече- ству, уважения к людям военных профессий	Развитие организа- торских качеств в ходе проведения сюжетно-ролевых военно-спортивных игр. Совершенствование ловкости, смекалки. Расширение запаса понятий, представ- лений	Фев- раль	Средняя, старшая, подгото- вительная к школе группы
Фольклор- ный празд- ник «Масле- ница» с эле- ментами спортивных соревнова- ний	Закрепление знаний детей об истории, тради- циях проведения народных празд- ников. Развитие у детей смекалки, силы, ловкости, вы- носливости и пр.	Совершенствование эмоционально-воле- вой сферы в процес- се игровой деятель- ности. Совершенствование моторной ловкости. Развитие простран- ственной ориента- ции	Фев- раль	Все воз- растные группы
Музыкально- спортивный праздник с мамами	Содействие взаимопонима- нию и любви детей и мам. Закрепление потребности в движении, жела- ния быть здоро- вым и красивым	Укрепление внутри- семейных связей. Развитие позитивно- го отношения к се- мье. Укрепление эмо- ционально-волевой сферы	Март	Старшая, подгото- вительная к школе группы
Праздник «Маму по- здравляют малыши»	Закрепление чувства любви к маме, бабушке с помощью песни, танца, проведе- ния игры и пр.	Закрепление поло- жительной мотива- ции к семье. Стимулирование двигательной актив- ности. Развитие навыков выразительной речи	Март	Младшая, средняя группы



Продолжение табл.

1	2	3	4	5
Фольклорный праздник «Посиделки»	Развитие интереса к народным играм, хороводам, желания в них участвовать	Совершенствование речевых навыков. Расширение кругозора, запаса представлений. Совершенствование навыков игровой деятельности	Март	Средняя, старшая, подготовительная к школе группы
Спортивный весенний праздник на природе «Красная горка»	Воспитание любви к природе. Развитие навыков общения. Стимулирование желания участвовать в массовых спортивных праздниках	Расширение положительных связей с окружающей средой. Укрепление положительной мотивации к охране природы. Развитие познавательной активности, основных функций интеллекта	Апрель	Все возрастные группы
Спортивный праздник на открытом воздухе «До свидания, детский сад»	Укрепление значимости у детей в процессе демонстрации уровня подготовленности к школе творческой активности, музыкального развития. Создание обстановки дружеского внимания к детям	Совершенствование эстетических навыков. Укрепление эмоционально-волевой сферы. Укрепление положительной мотивации и расширение положительных связей с окружающей средой	Май — июнь	Все возрастные группы
Спортивный праздник-соревнование на открытом воздухе «С папой и мамой я самый сильный»	Развитие чувства ответственности, умения согласовывать свои действия с действиями других детей и родителей	Развитие двигательной активности. Совершенствование ориентации в пространстве. Развитие ловкости, смекалки, силы, быстроты. Совершенствование положительной мотивации к семье.	Июль	Все возрастные группы

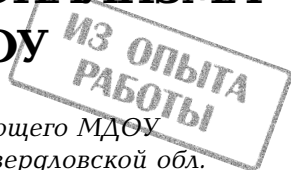


Окончание табл.

1	2	3	4	5
		Развитие навыков самообслуживания, закаливания, потребности в здоровом образе жизни		
Водный праздник на улице «День Ивана Купалы»	Укрепление навыков взаимовыручки и поддержки, коллективизма. Создание атмосферы радости, праздника, всеобщего веселья	Закаливание. Укрепление эмоционально-волевой сферы. Развитие навыков коллективизма	Июль	Все возрастные группы
Праздник-экскурсия «Мой любимый город» — прогулка на водном судне по Енисею с отдыхом на водной станции Карaulьная	Закрепление знаний о городе, Енисее, Красноярском крае	Расширение запаса представлений о природе. Стимулирование познавательной активности. Развитие навыков коллективизма. Воздушное и водное закаливание. Совершенствование эмоционально-волевой сферы	Июль	Все возрастные группы

ПРОЕКТНАЯ КУЛЬТУРА КАК ЧАСТЬ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГОВ ДОУ

Тебенева Т.Н., заместитель заведующего МДОУ
№ 88 «Сказка», г. Каменск-Уральский Свердловской обл.



Работа ДОУ в режиме развития позволяет удовлетворить его потребность в инновациях, которая возникает при решении какой-либо проблемы.

Изменения в развивающемся дошкольном учреждении происходят не хаотично, а прогнозируются участниками образовательного процесса, что требует от педагогов



определенных управленческих способностей, в том числе проектировочных умений.

Система аттестации педагогических и руководящих работников Свердловской области предъявляет высокие требования к проектной деятельности. При экспертизе межаттестационного периода оценивается образовательный проект, а именно: четкая структура и логическая последовательность, аргументированность и точность оценок, установление причинно-следственных связей и доказательность выводов.

Следовательно, возникает необходимость совершенствования проектировочных умений, способствующих разработке программы, планов, подбора средств решения проектировочных задач.

Специалисты ДОУ, по утверждению Е.С. Евдокимовой*, сталкиваются с необходимостью решения двух типов проектировочных задач: психолого-педагогических и социально-педагогических.

Психолого-педагогическое проектирование касается образовательных процессов в рамках определенного возрастного интервала (в данном случае дошкольного): обучения (освоения способов деятельности); формирования (освоения совершенной формы действия); воспитания (взросления и социализации).

Психолого-педагогические задачи решаются методом проектов, который составляет основу проектного обучения, развития и воспитания дошкольников. Однако для успешной проектной деятельности в воспитательно-образовательном процессе требуются серьезная подготовка педагогов к организации проектирования, дидактическое, методическое и материально-техническое обеспечение. Поэтому были разработаны рекомендации «Методическая работа в рамках проектной деятельности» (приложение 1).

Цель рекомендаций — развитие проектной культуры в образовательном процессе. Применение данных методических рекомендаций способствовало созданию проектов ДОУ (приложение 2).

Проектирование требует от педагогов поиска инновационных средств, методов и приемов, предполагает наличие деятельностно-процессуального подхода к реализации проектов (приложение 3).

Социально-педагогическое проектирование связано с образовательным учреждением и образовательной средой, в которых реализуются процессы обучения, формирования и воспитания. Потребность в социально-педагогическом проектировании возникает, когда осознается необходимость перехода от существующей к прогностической модели образовательной системы.

При повышающейся активности совместной творческой дея-

* Евдокимова Е.С. Развитие проектной культуры в образовательном процессе // Управление ДОУ. 2005. № 3. С. 18—22.



тельности в проблемных ситуациях в образовательном учреждении требуется *проектное управление*, которое влияет на профессионализм педагогов в межаттестационный период. При таком управлении изменяется жизнедеятельность дошкольного учреждения. На каждом этапе реализации проекта от педагога требуются определенные умения, способствующие повышению профессионализма (приложение 4).

Результатом проектного управления являются:

- познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
- качественное изменение отношений в коллективе (как во взрослом, так и детском);

— стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;

- снятие в коллективе конфликтности и раздражительности;
- управление технологическим процессом в зависимости от профессионального уровня коллектива.

Следовательно, управленческая деятельность по развитию проектной культуры в образовательном процессе способствует сплочению педагогического коллектива, гармонизации отношений с воспитанниками и их родителями. Проектное управление качественно влияет на повышение профессионально-личностного потенциала, уровня квалификации и профессионализма педагогических работников ДОУ.

Приложение 1

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА В РАМКАХ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

I. Общие положения

1. Проектная деятельность педагогов ДОУ является одним из методов развивающего обучения и самообразования; направлена на выработку исследовательских умений (постановка проблемы, сбор и обработка информации, проведение экспериментов, анализ полученных результатов); способствует развитию креативности и логического мышления; объединяет знания, полученные в ходе методических мероприятий ДОУ и профессиональных сообществ города, а также на курсах повышения квалификации.

2. Проектная деятельность обязательна для педагогов всех категорий образовательного учреждения.

3. Проектная деятельность для педагогов — одна из форм организации воспитательно-образовательной работы, повышения компетентности, качества образования.

II. Цель проектной деятельности

Создание условий для инновационных процессов в ДОУ; применение педагогами знаний, умений и навыков, приобретенных в профессиональной деятельности (на интеграционной основе).



III. Задачи подготовки педагогов к проектной деятельности

1. Развитие навыков планирования (четкого формулирования цели, определения основных шагов по достижению поставленной цели, сроков и средств).

2. Совершенствование навыков сбора и обработки информации (выбор нужной информации и правильное ее использование).

3. Развитие экспертно-аналитических умений (креативность и критическое мышление).

4. Развитие прогностических умений (предполагаемый результат деятельности).

5. Формирование позитивного отношения к проектной деятельности (инициатива, энтузиазм, обязательность в выполнении работы в соответствии с установленным планом и графиком).

IV. Основные требования к использованию метода проектов

1. Наличие значимой в исследовательском и творческом плане проблемы (задачи, требующей интегрированного подхода, поиска ее решения).

2. Практическая, теоретическая, психолого-педагогическая значимость предполагаемых результатов.

3. Самостоятельная (групповая, парная, индивидуальная) деятельность педагогов под руководством педагога, координирующего проект.

4. Структурирование содержательной части проекта (с указанием поэтапных результатов).

5. Использование исследовательских методов, предусматривающих определенную последовательность действий:

- определение актуальности проблемы и вытекающих из нее задач проектной деятельности;
- выдвижение проектной гипотезы;
- поиск проектных методов исследования (мониторинговых процедур, экспериментальных наблюдений, статистических методов);
- обсуждение способов оформления конечных результатов (презентаций, защиты, творческих ответов, просмотров и пр.);
- сбор, систематизация и анализ полученных данных;
- подведение итоговых, материальных результатов, их презентация (видеофильм, альбом, боржурнал, доклад, газета и т.д.);
- формулирование выводов и выдвижение новых проблем для исследования;
- распространение педагогического опыта (стажерские площадки, педагогические чтения, дни открытых дверей и т.д.).

V. Содержание проектной деятельности

1. Разработка педагогами проектов и мини-проектов, темы которых выбираются самостоятельно в зависимости от творческого направления деятельности в межтестационный период.

2. Четкое формулирование проекта: целей и средств, программы действий.

3. Оценка проекта по критериям в соответствии с требованиями комп-



лексной системы аттестации (экспертиза образовательного проекта).

4. Внесение руководителем ДОУ коррективов в образовательную программу (предполагаемые темы и типы проектов), обеспечение условий для творческого роста педагогов в сфере избранной ими темы в межаттестационный период.

5. Проведение презентации и защиты проектов (1 раз в год) и организация конкурса.

Цель презентации:

- предоставление педагогам возможности для публичного выступления, самовыражения;
- повышение мотивации, интереса к профессиональной деятельности, престижности выполнения проектов;
- обучение педагогов умению презентовать себя и свою работу;
- обучение педагогов технологии проектной деятельности.

Критерии оценки:

презентации — по технологии проектной деятельности; защиты — по содержанию и владению материалом представленного проекта.

6. Оформление педагогом-руководителем визитной карточки проекта и папки.

7. Консультации педагогов по проектной деятельности руководителями ДОУ.

VI. Функциональные обязанности руководителя проектной деятельности

1. Составление календарно-тематического плана занятий, разра-

ботка блока совместной деятельности педагога и детей, блока самостоятельной деятельности, форм оценки результатов (промежуточных, тематических, итоговых), мониторинг качества обученности дошкольников по теме проекта.

2. Необходимое для проекта программно-методическое, материально-техническое, дидактическое обеспечение.

3. Формирование проектной группы, разработка сценария проекта.

VII. Функциональные обязанности руководителя проектной группы

1. Выбор проблемной образовательной области, постановка задач, формулировка концептуальной идеи, темы проекта.

2. Составление обоснования создаваемого проекта, определение конечного результата, его позитивности.

3. Детализация содержания, структуризация материала проекта и определение его объема, исследовательской роли участников проекта.

4. Координация деятельности участников проекта, обеспечение постоянного контроля за ходом и сроками его этапов.

5. Проведение консультаций с членами проектной группы, оказание помощи педагогам в подготовке документации к защите проекта.

6. Выявление недоработок, определение путей устранения недостатков.



7. Персональная ответственность за грамотное изложение содержания.

VIII. Механизм стимулирования работы членов проектной группы

1. Обладатели лучших проектов могут быть рекомендованы

для участия в педагогических чтениях, стажерских и опытно-экспериментальных площадках города (моральное стимулирование).

2. За лучшие проекты по итогам учебного года предусматривается выделение материальных средств из фонда доплат и надбавок.

Приложение 2

ПРОЕКТ «МЕТОД ПЕСОЧНОЙ ИГРОТЕРАПИИ В КОРРЕКЦИОННО-РАЗВИВАЮЩЕЙ РАБОТЕ С ДЕТЬМИ, ИМЕЮЩИМИ ТЯЖЕЛЫЕ НАРУШЕНИЯ РЕЧИ»

I. Тип проекта

По доминирующей в проекте деятельности: исследовательский, творческий, игровой.

По содержанию: естественно-научный, психолого-педагогический.

По числу участников проекта: группа (10—12 детей с тяжелыми нарушениями речи).

По времени проведения: продолжительный.

По характеру контактов: в рамках ДОУ.

II. Актуальность проблемы

Характерологическими особенностями детей с тяжелыми нарушениями речи являются быстрая утомляемость, рассеянность, возбудимость или вялость, безучастность на занятиях, в играх и другой деятельности. Следствие ограничения речевой практики — задержка в формировании коммуникативных навыков и развитии эмоционально-волевой сферы.

Метод песочной игротерапии обладает мощным ресурсом для

коррекционно-развивающей и образовательной работы с детьми данной категории.

Основные преимущества этого метода:

- в песочнице создается дополнительный акцент на тактильную чувствительность, «мануальный интеллект» ребенка;
- перенос традиционных обучающих и развивающих заданий в песочницу существенно повышает мотивацию к занятиям;
- игры с песком в группе сверстников развивают коммуникативные навыки; песок обладает свойством «заземлять» негативную психическую энергию; игры и упражнения в песке гармонизируют психоэмоциональное состояние детей;
- следствием решения проблем в социально-эмоциональной сфере является развитие монологической и диалогической речи;
- игра в песочнице активизирует потенциальные творческие способности.



III. Цель проекта: обоснование эффективности использования метода песочной игротерапии в педагогической практике для коррекции тяжелых нарушений речи и эмоционально-волевой сферы воспитанников.

IV. Задачи проектной деятельности

- ♦ Теоретически обосновать метод песочной игротерапии как технологию обучения коммуникативным умениям, развития тактильно-кинестетических ощущений, мелкой моторики и познания мира в целом.

- ♦ Приобрести знания и умения, выявить стиль ситуативной коммуникации как отражение общего характера взаимодействия «вокруг песочницы».

- ♦ Проследить динамику формирования коммуникативных навыков и развития социально-волевой сферы у воспитанников с тяжелыми нарушениями речи, в обучении которых применяется метод песочной игротерапии.

- ♦ Разработать перспективное планирование по песочной игротерапии для всех возрастных групп.

V. Обеспечение проектной деятельности

1. Методическое

Грабенко Т.М., Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Коррекционные, развивающие и адаптирующие игры. СПб., 2002.

Грабенко Т.М., Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Практикум по песочной терапии. СПб., 2002.

Школьный психолог. 2002. № 33; 2003. № 14, 47; 2005. № 14.

Дошкольная педагогика. 2005. Май, июнь.

Материалы Интернет.

Перспективное планирование.

2. Материально-техническое

Два деревянных ящика размером 50×70×15 см с бортиками 5 см, окрашенные внутри голубой краской. Журнальные столики, на которые ставятся песочницы.

Чистый, просеянный, прокаленный в духовом шкафу песок.

«Коллекция» миниатюрных фигурок, отражающих окружающий мир. (Серии фигурок: куклы-человечки; домашние, дикие животные и птицы; животные жарких стран; пресмыкающиеся; транспорт; орудие труда — песочные наборы; объекты среды обитания — дома, заборы, деревья, детали для строительства; герои анимационных фильмов; сказочные персонажи; оружие — наборы солдатиков; естественные природные объекты — камни, ракушки, веточки, различные плоды; бросовые материалы — флаконы из-под духов, проволока и т.д.; аксессуары — пуговицы, бусинки, брелоки; пластмассовые буквы и цифры, различные геометрические фигуры.)

Кувшин с водой для увлажнения песка. Опрыскиватель.

3. Диагностико-дидактическое

Игры с песком и водой в работе по формированию пространственно-количественных представлений у дошкольников.

Конспект занятия по песочной сказкотерапии «В сетях удачи».

Конспект занятия «Знакомство с Песочным человечком».



Игры, направленные на развитие тактильно-кинестетической чувствительности и мелкой моторики рук.

Игры, направленные на развитие фонематического слуха и коррекции звукопроизношения.

Диагностическая методика по определению уровня формирования коммуникативных умений и развития социально-волевой сферы.

VI. Предполагаемый результат

Сформированные коммуникативные навыки общения, эмоционально-волевая сфера.

Повышение уровня мотивации к занятиям.

Развитость тактильно-кинестетической чувствительности и мелкой моторики.

Получение первого опыта рефлексии (самооценки).

Творческое самовыражение воспитанников.

VII. Предмет экспериментального исследования: педагогические условия, необходимые для эффективного использования

песочной игротерапии для развития коррекционно-развивающих навыков и социально-волевой сферы у воспитанников с тяжелыми нарушениями речи.

VIII. Гипотеза проекта: если реализовать многогранные возможности песочной игротерапии, то возможна более качественная коррекция речи и эмоционально-волевой сферы детей данной категории.

IX. Методы проекта: наблюдение; совместные игры; мониторинговые процедуры; обучающие, проективные игры; познавательные игровые занятия; игры-сказки; песочные спектакли.

X. Стратегия осуществления проектной деятельности

Данный проект осуществляется в рамках педагогической системы МДОУ № 88 «Сказка»: с детьми — в специально организованной деятельности, совместной деятельности педагога и ребенка (подгруппы детей), самостоятельной детской деятельности; с педагогами — в условиях проведения активной методической работы.

XI. Этапы управления проектом

1. Концептуальный (декабрь 2005)	Обоснование актуальности темы, мотивация ее выбора. Формулирование задач и цели проекта
2. Исходно-диагностический (январь — февраль 2006; сентябрь 2007)	Разработка диагностического инструментария (критериев, показателей, дидактического материала) для отслеживания уровней коммуникативности и эмоционально-волевого состояния детей. Организация и проведение диагностического исследования (констатирующий этап)



Окончание табл.

3. Коррекционно-технологический (март — май 2006; сентябрь 2006 — январь 2007)	Формирующий этап. Деятельность в соответствии с тематическим планированием
4. Технологический (январь 2007)	Промежуточная диагностика
5. Уточняющий (январь — февраль 2006)	Коррекция индивидуальных программ сопровождающей деятельности воспитанников в соответствии с их потенциальными возможностями
6. Итогово-диагностический (май 2007)	Заключительная оценка уровня сформированности коммуникативных умений и эмоционально-волевой сферы у дошкольников с тяжелыми нарушениями речи
7. Катамнестический (июнь 2007)	Сбор данных по результатам эксперимента

ХII. Содержание проектной деятельности

Представлено тематическим планированием формирующего этапа.

Приложение 3

ДЕЯТЕЛЬНОСТНО-ПРОЦЕССУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ

Деятельность педагога: ставит проблему, предлагает тему, распределяет обязанности, помогает, уточняет, проверяет, обобщает, контролирует, оценивает результаты проекта.

Деятельность воспитанников: анализируют, сравнивают, выбирают, исследуют, изучают, формулируют, рисуют, определяют, создают, контролируют, выполняют требования и правила, оформляют, участвуют в оценке результатов проекта.

Этапы проекта

I. Технологический:

исполнение плана проекта; внесение необходимых коррективов.

II. Исследовательский:

поиск проблемы; выбор и обоснование проекта; анализ предстоящей деятельности; выбор средств, методов, приемов; разработка тематического плана.

III. Заключительный:

анализ достижения поставленной цели и полученных результатов; оценка реализации проекта, принятие решения о его распространении или закрытии.



ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ДОУ ПРИ ПРОЕКТНОМ УПРАВЛЕНИИ

Этап	Показатель профессионализма педагогов
Определение проблемы	Умение педагога понять причину явления, с которым он столкнулся
Постановка общей цели. Коррекция управленческих и исполнительских целей	Ориентация в собственной профессиональной деятельности на «зону ближайшего развития»
Составление программы деятельности управления	Способность педагога определить ряд задач, опираясь на анализ условий образовательного учреждения
Подбор средств реализации программы	Умение работать с конкретным ребенком
Определение способов управления	Умение педагога решить конкретную психологическую проблему; профессиональная грамотность, образованность
Контроль и коррекция процесса проектирования	Способность учиться работать вместе с детьми
Рефлексия	Высокое личностное развитие, профессиональная зрелость

ВНИМАНИЕ!

Представляем приложение к первому номеру
журнала «Приложение ДОУ»



МОДУЛЬНЫЙ ПРИНЦИП ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА В ДОУ Методическое пособие

Автор — Иванова А.И. М.: ТЦ Сфера, 2007.
Обложка, 144 с. Формат 60×90/16

Модульный принцип позволяет выполнять современные требования к организации работы ДОУ, проводить интегрированные занятия, включающие различные виды деятельности детей. В пособие включено семь модулей, рассчитанных на старших дошкольников. Организация сложных занятий изложена подробно, простых — конспективно. Педагоги могут совершенствовать, адаптировать ход занятий, ориентируясь на уровень развития детей своей группы и имеющиеся условия.

Подписаться можно по каталогу «Газеты и журналы» агентства
«Роспечать» (красно-синяя обложка).

Журнал «Управление ДОУ» — индекс **80818**

Журнал «Управление ДОУ» + приложение — индекс **82687**



Журнал «Управление ДОУ» неоднократно обращался к теме организации групп кратковременного пребывания. Так в статье Лучниковой Н.И. и др. «Организация деятельности детей в группах кратковременного пребывания» (2002, № 6) были предложены рекомендации по организации таких групп для старших дошкольников в первой половине дня. Евдокимова Е.С. и Сургучева Л.А. (2003, № 3) и Маркова И.В. (2005, № 6) рассказали об организации групп кратковременного пребывания (адаптации) для детей раннего возраста. Семененко Н.Ю. предложила подробные нормативные акты по организации таких групп.

В статье Красновой Н.Ю. и Першиной И.В. (2005, № 6) были предложены рекомендации и документация для организации деятельности детей в круглосуточных группах. Г.Б. Ларионова и Е.А. Каралашвили поделились уникальным опытом создания ГКП для детей из социального приюта (2006, № 1). Отклики наших читателей показали, что эти материалы были востребованы. Поэтому мы решили продолжить публикации по данной теме и предложить материал по организации группы для будущих первоклассников. Тем более что планы правительства на введение дошкольного образования делают эту тему наиболее актуальной.

ГКП «БУДУЩИЙ ПЕРВОКЛАССНИК»

Давыдова Л.Ю., заведующий МДОУ «Крепыш»,

Босякова С.Н., заместитель заведующего, г. Ноябрьск



Сотрудники МДОУ «Крепыш» собирали информацию о детях, не посещающих дошкольные учреждения, их возрасте и численности, выявили основные причины непосещаемости: материальный недостаток в семье — многодетные семьи, матери-одиночки, дети неработающих родителей, дети из неблагополучных семей (8%); по состоянию здоровья — частоболеющие дети (6%); один из родителей не работает, предпочтение отдается семейному воспитанию (5%); дети находятся дома с бабушками и дедушками с целью экономии семейного бюджета (5%); семьи пользуются услугами

няни или гувернантки (3%); дети в возрасте до 1,5 лет (21%).

Мы создали банк данных о детях микрорайона, не посещающих дошкольные учреждения, разработали анкеты для изучения возможностей семей, в которых есть такие дети. Анализ анкетирования показал, что многие родители не владеют достаточными знаниями в области педагогики, не имеют элементарных знаний о психологических особенностях детей. Дефицит внимания и общения со взрослыми в связи с занятостью родителей тормозит личностное и интеллектуальное развитие ребенка в наиболее уязвимом дошкольном возрасте.



Анкетирование показало, что 54% опрошенных семей отдают предпочтение группам кратковременного пребывания. Наиболее важны для родителей подготовка к школе и адаптация к детскому саду.

В 2000 г. в нашем ДОУ были открыты группы кратковременного пребывания (ГКП). Главная цель этих групп — увеличение охвата детей дошкольным образованием, обеспечение доступности дошкольного образования для разных слоев населения. В детском саду выделили специальное помещение для занятий, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, получили разрешение главного врача ЦГСЭН на открытие ГКП, организовали предметно-развивающую среду, отвечающую интересам и потребностям ребенка.

Для эффективной работы с неорганизованными детьми распоряжением Главы администрации города была введена ставка воспитателя с правом дополнительного образования в дошкольных группах по профилю «Воспитание и обучение в ГКП». До 2005 г. такие группы функционировали бесплатно, с 1 января 2005 г. посещение их стало платным.

Для организации ГКП были разработаны нормативно-правовые основы их функционирования в ДОУ:

- ♦ Положение о порядке организации и функционирования ГКП в МДОУ «Крепыш»;
- ♦ Приказ об организации ГКП в МДОУ «Крепыш»;
- ♦ Договор с родителями.

Кроме того, были разработаны:

- механизм работы с неорганизованными детьми (приложение 1);
- режим работы ГКП (приложение 2);
- перспективное планирование с учетом режима работы ГКП;
- формы работы с детьми, посещающими ГКП и их родителями (приложение 3);
- формы работы с родителями неорганизованных детей (приложение 4);
- критерии отслеживания результативности работы с неорганизованными детьми.

Программно-методическое обеспечение деятельности ГКП проводится в соответствии с Временными (примерными) требованиями к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемым в ДОУ. Большое значение имеет первая встреча с родителями, которые совершают экскурсию по детскому саду, встречаются со специалистами. Очень важно показать родителям возможности дошкольного учреждения в оказании помощи детям в общем развитии и подготовке к обучению в школе.

Длительность и периодичность работы ГКП устанавливается по согласованию с родителями. Из режима посещения исключаются питание и дневной сон. Воспитательно-образовательную работу с детьми в ГКП осуществляет воспитатель с правом дополнительного образования в дошкольных группах.

Адаптационную группу «Крепышок» посещают дети в возрасте от 1 года до 2 лет. Цель группы — создание предпосылок к успешному посещению группы полного



дня в ДОУ. Группа «Крепышок» имеет особенности.

1. Хорошая пропускная способность группы (до 45 детей) и фактически индивидуальная работа с каждым ребенком, благодаря делению на возрастные подгруппы по 12—14 детей, расписанию занятий с учетом психофизических особенностей возраста и графику посещения — 2 раза в неделю каждым ребенком вместе с мамой. Время посещения 1 ч.

2. Изменение функции воспитателя: обучает родителей взаимодействию с ребенком в целях его развития; создает предметно-развивающую среду с учетом возрастных и индивидуальных особенностей детей; консультирует родителей; проводит специально организованные занятия с мамами и детьми.

3. Активное участие в педагогическом процессе родителей (мам). В группе созданы условия, при которых часть времени мама с малышом занимается в спортивном зале, часть — в семейной гостиной. Время воспитателя для решения учебной задачи чередуется со временем общения мамы с малышом в условиях развивающей среды, подготовленной воспитателем.

4. Удовлетворение потребности семьи в специализированной помощи педагога-психолога, учителя-логопеда, старшей медсестры, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре и предоставление для занятий в домашних условиях необходимого игрового и дидактического материала, оказание консультативной и практической помощи.

ГКП «Будущий первоклассник» посещают дети в возрасте 5—7 лет, 3 раза в неделю, длительность пребывания 3,5—4 ч с 8 до 12 и с 15 до 17. Работа воспитателя в этой группе ориентирована на всестороннее развитие ребенка, в соответствии с задачами дошкольного образования, формирование личностных качеств, обеспечивающих относительно безболезненный переход к школьному обучению. Воспитатель проводит с детьми занятия по математическому и познавательному развитию, готовит к обучению грамоте, изобразительной деятельности, организует игры.

С детьми ГКП работают также специалисты. Педагог-психолог проводит коррекционно-развивающие занятия и психолого-педагогическое обследование детей в начале и конце учебного года для отслеживания динамики развития детей. Обследование происходит в присутствии родителей, что позволяет им видеть сильные и слабые стороны в развитии ребенка. Воспитателю, работающему с неорганизованными детьми, педагог-психолог дает рекомендации по индивидуальной работе с каждым ребенком.

Музыкальный руководитель в интересной увлекательной форме проводит музыкальные занятия, организует праздники и развлечения для детей и их родителей. Старшая медсестра проводит беседы и занятия с детьми на тему «Помоги себе сам». Инструктор по физической культуре ведет кружок «Народные подвижные игры», организует спортивные праздники



и развлечения, с детьми группы проводятся занятия по плаванию.

Воспитатель группы «Будущий первоклассник» и специалисты ДОУ (педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старшая медсестра) проводят для родителей: семинары-практикумы — «Нервно-психическое развитие детей раннего возраста», «Возрастные особенности старших дошкольников», «Воспитание здорового ребенка в здоровой семье», «О здоровье всерьез»; диалоги с семьей «Знаете ли вы своего ребенка»; тематические вечера — «Роль семейных традиций в воспитании детей», «Воспитание без огорчений»; творческие гостиные — «Играем, познаем, учимся»; консультации — «Влияние семейных отношений на психическое развитие ребенка», «Развиваем творческие способности детей посредством музыки», «Обеспечение безопасности детей», «Роль родителей в развитии речи ребенка», «Ребенок имеет право», «Игра — школа творческой личности».

После четырех лет работы группы «Будущий первоклассник» был составлен образовательный маршрут детей, посещающих эту группу. Психолого-педагогическое обследование детей выявило достаточный уровень подготовки к школе. Из 36 детей 11 показали уровень подготовки к школе выше среднего, 25 — средний уровень. Выявлены 5 детей с проблемами в речевом развитии, 4 детям из асоциальных семей оказана соци-

альная помощь на уровне микрорайона.

На данном этапе в ДОУ «Крепыш» уже сложилась определенная система работы с неорганизованными детьми микрорайона. В 2005/06 учебном году в связи с отсутствием детей 6—7 лет, неохваченных дошкольным образованием, вместо группы «Будущий первоклассник» открыта группа «Развитие», которую посещают дети 3—5 лет 3 раза в неделю, длительность пребывания 3,5—4 ч.

Цель группы «Развитие»: оказание помощи ослабленным детям, плохо адаптирующимся в коллективе; включение их в мир сверстников и взрослых в процессе социально-эмоционального взаимодействия; развитие познавательных процессов в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей группы. Воспитательно-образовательный процесс организуется в соответствии с разработанными планами. С детьми проводятся занятия по математическому развитию, подготовке к обучению грамоте, изобразительной деятельности, физическому развитию, коммуникативные тренинги, коррекционно-развивающие занятия, ежедневно организуется совместная игровая деятельность. Координация деятельности воспитателя и специалистов в работе с детьми, посещающими группу «Развитие», и их родителями способствует всестороннему развитию детей, выявлению детей с проблемами в развитии, оказанию комплексной помощи семьям в воспитании дошкольников.



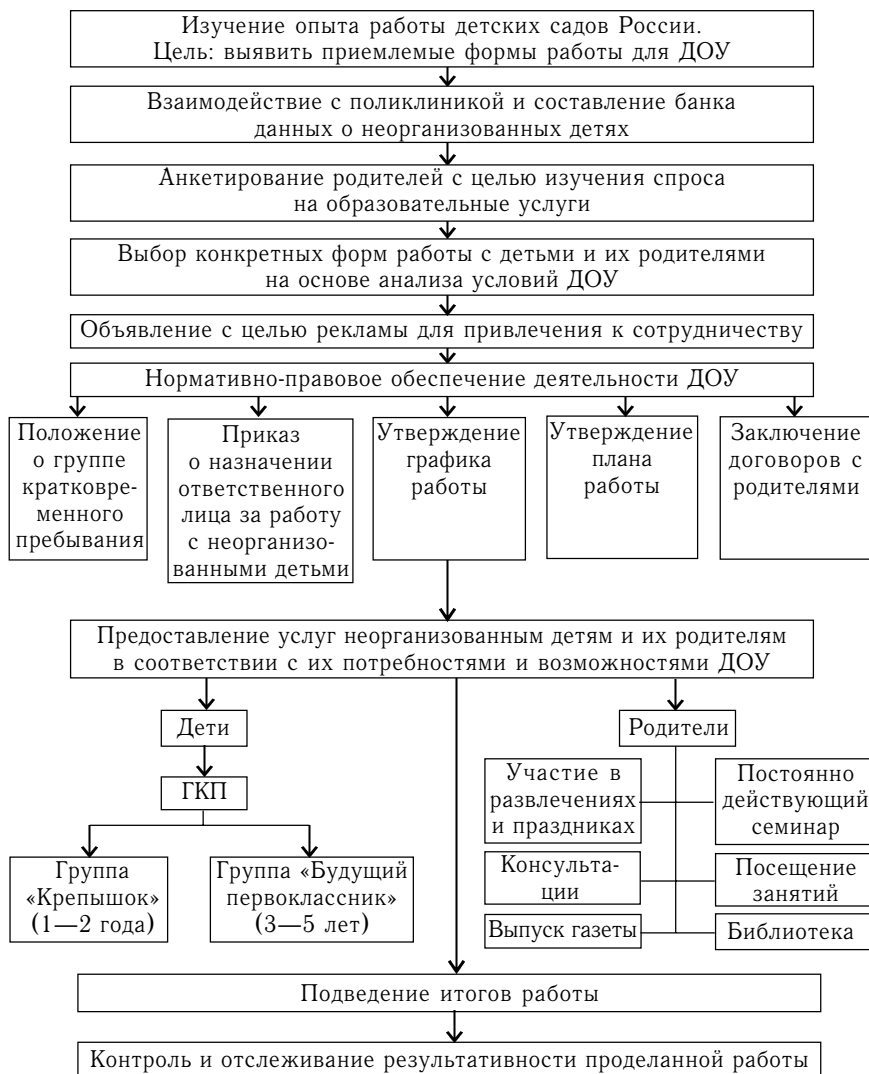
Открытие ГКП на базе ДОУ способствует:

— наиболее полному охвату детей дошкольным образованием, предоставлению равных возможностей для родителей в оказании образо-

вательных услуг дошкольникам;
— объединению усилий ДОУ и семьи в воспитании детей дошкольного возраста;
— повышению престижа дошкольного образовательного учреждения.

Приложение 1

МЕХАНИЗМ РАБОТЫ ДОУ С НЕОРГАНИЗОВАННЫМИ ДЕТЬМИ



**РЕЖИМ РАБОТЫ ГКП
«БУДУЩИЙ ПЕРВОКЛАССНИК»**

Познавательное, математическое развитие, изобразительная деятельность, подготовка к обучению грамоте, музыкальное развитие, физическая культура, плавание, коррекционно-развивающие занятия — 1 раз в неделю.

Длительность занятий — 25—30 мин.

Совместная деятельность взрослого с детьми: групповое общение — ежедневно, игровая деятельность — ежедневно.

Вид деятельности	Время
1	2
<i>Понедельник</i>	
Игры и занятия с детьми группы «Будущий первоклассник»	8.00 — 12.30
Беседы с детьми, утренняя гимнастика	8.00 — 8.30
Игровая	8.30 — 9.10
Групповое общение	9.10 — 9.30
Познавательное развитие	9.30 — 10.00
Легкий завтрак	10.00 — 10.20
Игровая	10.20 — 11.10
Музыкальное развитие	11.10 — 11.40
Игры, уход детей домой	11.40 — 12.30
Игры и занятия с детьми группы «Крепышок» (1-я подгруппа)	15.00 — 18.00
<i>Вторник</i>	
Игры и занятия с детьми группы «Крепышок» (2-я подгруппа)	15.00 — 18.00



Окончание табл.

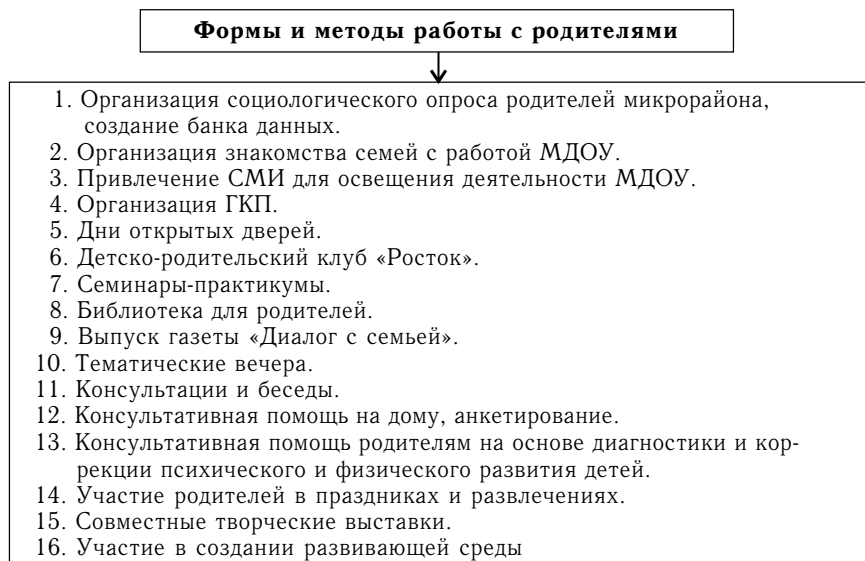
1	2
<i>Среда</i>	
Игры и занятия с детьми группы «Будущий первоклассник»	8.00 — 12.30
Беседы с детьми, утренняя гимнастика	8.00 — 8.20
Групповое общение	8.20 — 9.00
Математическое развитие	9.00 — 9.30
Подготовка к обучению грамоте	9.40 — 10.10
Легкий завтрак	10.10 — 10.30
Игры взрослого с парами детей и небольшими подгруппами	10.30 — 11.30
Физическая культура	11.30 — 12.00
Игры, уход детей домой	12.00 — 12.30
Игры и занятия с детьми группы «Крепышок» (1-я подгруппа)	15.00 — 18.00
<i>Четверг</i>	
Игры и занятия с детьми группы «Крепышок» (2-я подгруппа)	15.00 — 18.00
<i>Пятница</i>	
Занятия с детьми группы «Будущий первоклассник»	8.00 — 12.30
Беседы с детьми, утренняя гимнастика	8.00 — 8.30
Игры взрослого с парами детей и небольшими подгруппами	8.30 — 9.00
Изобразительная	9.00 — 9.30
Групповое общение	9.30 — 10.00
Легкий завтрак	10.00 — 10.20
Коррекционно-развивающие занятия	10.20 — 11.00
Игры, уход детей домой	11.00 — 12.30



Приложение 3



Приложение 4





НЕДЕЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА В ДОУ

Богославец Л.Г., *канд. пед. наук, заведующий МДОУ;*
Андреева Т.Я., *зам. заведующего по УВР МДОУ*
№ 41 «Малышок», г. Славгород Алтайского края

Неделя профессионального мастерства — одна из активных и содержательных форм методической работы в ДОУ. Эпиграфом Недели и всех ее мероприятий являются слова Л.С. Выготского: «Надо предпочесть того педагога, который идет новыми путями. Каждое слово его, каждый поступок его несет на себе печать незабываемой новизны. Это отличие создает зовущую мысль. Не подражатель, не толкователь, но мощный каменщик новых руд. Нужно принять за основание зов новизны».

Первый этап организации Недели — определение ее *целей*:

- цель руководителей ДОУ: обеспечить условия для повышения престижа профессии воспитателя;
- цель педагогов: учиться профессиональному сотрудничеству;
- цель представителей общест-венности: помочь в создании светлого эмоционального фона встречи, проявить знаки внимания к педагогам ДОУ.

Неделя профессионального мастерства включает ряд мероприятий-конкурсов, которые проводятся ежедневно в течение пяти дней. Методистом ДОУ заранее опреде-

ляются технология их подготовки, ответственные за материалы, реквизит, помещения, наглядность. На конкурсе Недели профессионального мастерства представляется опыт педагогов детского сада: практическая ситуация и технология подготовки к мероприятиям Недели.

Педагоги работают в творческих микрогруппах.

1-й день — «Друзья, прекрасен наш союз...» (домашняя заготовка)

Представьте, что вы создаете творческий «Союз воспитателей», разработали Устав, заповеди, продумали членство в союзе и программу. На конкурсе состоится презентация союза.

Критерии оценки: *актуальность и обоснованность педагогической позиции, оригинальность предложенной композиции, общее впечатление, сценическое мастерство.*

2-й день — «Педагогический музей»

Для музейной экспозиции педагоги представляют по два экспоната, встречающихся в жизни детского сада. За 10 мин участники должны «разработать» экскурсию по педагогическому музею, обосно-



вать необходимость каждого представленного экспоната.

Критерии оценки: знание педагогами проблем детского сада, оригинальность экспонатов и их представления, мастерство экскурсовода, композиционная ценность.

3-й день — «Педагогический салат» (мысли, идеи)

Эпиграф дня: «Лишь идея, а не техника и не талант может быть сообщена одним лицом другому, и потому лишь в виде идеи, т.е. в виде теоретико-практической науки может существовать педагогика» — П.П. Блонский.

Технология проведения. На столе находится салатница. Педагоги, представляя идею по вопросам воспитания и образования детей дошкольного возраста либо развития своего коллектива, опускают в салатницу жетон, символизирующий эту идею.

В заключение конкурса жетоны перемешиваются, получается «салат идей», рецепт его протоколируется.

Критерии оценки: оригинальность идей, понимание проблем детского сада, общее впечатление.

4-й день — «Зигзаги педагогического общения»

Критерии оценки: знание особенностей профессионального педагогического общения, остроумие в решении задач, сценическое мастерство, педагогическая техника.

5-й день — Музыкальный конкурс «Красота спасет мир, а детский сад?» (домашняя заготовка)

Критерии оценки: содержательность представленной композиции, ее музыкальность, соответствие содержания музыкальной форме, музыкальность команды, артистизм.

Завершает Неделю профессионального мастерства итоговое заседание педагогов, награждение активных участников мероприятий дипломами мастера, почетными грамотами.

Проведение Недели профессионального мастерства способствует эффективной жизнедеятельности дошкольного учреждения, утверждает приоритет творчества, мастерства, создает благоприятный нравственно-психологический климат.

Продуктивный эмоциональный настрой от общения и участия во всех днях Недели создает чтение «Молитвы воспитателя» Януша Корчака.

МОЛИТВА ВОСПИТАТЕЛЯ

Я не возношу тебе длинных молитв, о Господи. Не посылаю бесчисленных вздохов, не бью низкие поклоны. Не приношу богатые жертвы во славу твою и хвалу. Не стремлюсь вкрасться Тебе в милость. Не прошу почестей.

Нет у моих мыслей крыльев, которые вознесли бы песнь мою в небеса.

Слова мои не красочны и не благовонны — не цветисты. Устал я, измучен.

Глаза мои потускнели, спина согнулась под грузом забот.

И все-таки я обращаюсь к тебе, Господи, с сердечной просьбой.



Ибо есть у меня драгоценность, которую не хочу доверить брату-человеку. Боюсь — не поймет, не проникнется, пренебрежет, высмеет.

Всегда пред Тобой я — смиреннейший из смиренных, но в этой просьбе моей буду неуступчив.

Всегда я говорю тишайшим шепотом, но эту просьбу мою выскажу непреклонно.

Повелительный взор свой устремляю в высь небесную.

Распрямя спину и требую, ибо не для себя требую.

Ниспосли детям счастливую долю, помощи, благослови их усилия.

Не легким путем их направь, но прекрасным.

А в залог этой просьбы прими мое единственное сокровище — печаль.

Печаль и труд.

УПРАВЛЕНИЕ САМОРАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГОВ ДОУ

Пенькова Л.А., Музьева Н.А., АНО ДО
«Планета детства "Лада"», г. Тольятти

Подготовка специалистов в области дошкольного воспитания приобретает особую значимость, что объясняется требованиями, которые предъявляются к педагогу ДОУ в условиях модернизации образования. Изучение и анализ психолого-педагогической литературы показывают, что в профессиональном росте педагога важное место занимает саморазвитие (В.И. Андреев, Ю.К. Бабанский, Т.И. Ильина, В.А. Кан-Калик, В.Г. Маралов, Л.М. Митина, Е.П. Милашевич, В.И. Слободчиков и др.), в том числе обновление содержания образования (Ю.К. Бабанский, И.М. Кононова, Е.А. Панько, Л.В. Поздняк, В.И. Ядешко и др.).

Спектр проблем, стоящих перед современным педагогом, настолько широк, что от него требуется высокий профессиональный, творческий, исследовательский потенциал, чтобы найти решение проблем в имеющейся психолого-педагогической и методической литературе или искать ответ непосредственно самому опытным путем. Поэтому становятся актуальными оказание психолого-педагогической поддержки педагогу, управление его саморазвитием, обеспечение системы методической работы, направленной на создание целостного образовательного пространства, стимулирующего это развитие.

Методическая работа — важное звено в целостной общегосудар-



ственной системе повышения квалификации педагогических кадров, комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми (М.А. Ковардакова, К.Ю. Белая). Особенность методической работы — создание атмосферы творчества, психологической перестройки отношений в педагогических коллективах (В.П. Дуброва, Е.П. Милашевич). Используя различные формы работы с педагогическими кадрами, можно обеспечить непрерывность образования педагогов дошкольных учреждений (Л.В. Поздняк).

Поэтому важно создать целостную систему методической работы (Ю.К. Бабанский, В.И. Елькина, М.М. Поташник, Т.И. Шамова и др.).

Проблемное поле поддержки профессионального саморазвития педагогов достаточно широкое. Учеными выполнена систематика *барьеров* саморазвития и творческой деятельности. В.И. Андреев выделяет три группы таких барьеров — социально-педагогические, личностные (психологические) и физиологические. В.Г. Маралов классифицирует барьеры на внешние и внутренние, обусловленные объективными и субъективными факторами. Есть педагоги, которые могут заниматься саморазвитием в любых условиях, преодолевая различные барьеры. В то же время немало и таких, кого нужно направлять, мотивировать, оказывать необхо-

димую поддержку и методическую помощь, создавать благоприятные условия. Поэтому заведующим и методистам в ДОУ важно создать такую творческую атмосферу, в которой бы у каждого педагога возникла потребность в саморазвитии.

Профессиональное саморазвитие педагога ДОУ связано с созданием среды для его саморазвития, а также с управлением качеством методической работы. Последнее предполагает мониторинг образовательного процесса, промежуточное и итоговое тестирование, выполняемые методической службой.

Анализ результатов исследования по изучению способности педагогов детских садов АНО ДО «Планета детства «Лада» г. Тольятти к саморазвитию и преодолению барьеров, по выявлению ориентации педагогов на определенный стиль взаимодействия с детьми по методикам диагностики способности педагога к саморазвитию и ориентированности воспитателя на модель взаимодействия с детьми (В.Г. Маралова) показал:

- 73% педагогов стремятся к саморазвитию и самопознанию;
- 27 — не обладают сложившейся мотивацией саморазвития, их развитие зависит от определенных условий;
- 58 — ориентированы на учебно-дисциплинарную модель взаимодействия с детьми;
- 42% педагогов — на личностно-ориентированную модель взаимодействия.



Таким образом, преобладающее большинство педагогов занимают своим профессиональным ростом. Для них характерны активное стремление к изучению себя, анализу своих чувств и опыта, преодоление препятствий на пути реализации в профессиональной деятельности, вера в свои возможности, открытость в общении, поиск обратной связи для объективной оценки своей профессиональной деятельности.

В то же время почти у трети педагогов отмечается отсутствие сложившейся системы саморазвития, зависимость профессионального развития от условий, мнения окружающих, дополнительной поддержки и помощи. Они занимают неустойчивую позицию в вопросах собственного саморазвития, чувствуют неуверенность и определенный страх перед возрастающей ответственностью.

Анализ факторов, препятствующих саморазвитию, выявил определенные тенденции:

- объективные факторы: недостаток времени, ограниченные ресурсы и стесненные жизненные обстоятельства (для педагогов, как с активной позицией саморазвития, так и с несложившейся);
- субъективный фактор — собственная инерция (для педагогов с несложившейся позицией саморазвития).

Признание наличия субъективного фактора говорит о критичности и объективности педагогов при оценке собственной профессио-

нальной деятельности, что является положительным фактором, так как они видят препятствия для развития не в окружающих людях (отсутствие поддержки и помощи, враждебность окружающих и т.д.), а в собственных личностных качествах.

Анализ стимулирующих факторов показал, что педагоги обеих групп наиболее значимыми для саморазвития факторами считают: обучение на курсах; доверие; новизну деятельности, условия работы и возможность экспериментирования; интерес к работе. Немаловажное значение имеют организация методической работы в детском саду; создание условий для обмена опытом, пример и влияние коллег; занятие самообразованием.

Диагностика ориентированности педагогов на учебно-дисциплинарную или личностно-ориентированную модель взаимодействия с детьми показала следующее.

Педагоги, ориентированные на учебно-дисциплинарную модель взаимодействия, считают, что основная цель воспитателя — реализовать программные требования обучения, вооружить детей определенным набором знаний, умений и навыков, добиться исполнительности детей через постоянный контроль за их деятельностью. Таким воспитателям с трудом удастся создать условия для полноценного развития личности ребенка, формирования его самооценки и самосознания.

При наличии знаний о личностно-ориентированной модели обще-



ния более чем у половины педагогов часто не хватает гибкости, желания, а иногда и возможностей (умений и навыков) изменить подходы к взаимодействию с детьми. При такой модели взаимодействия дети теряют инициативу, у них формируются зависимость, ситуативная тревожность, появляются проблемы в общении, а в дальнейшем возможен негативизм.

Главный принцип ориентированных на личностно-ориентированную модель воспитания педагогов «не рядом, не над, а вместе». Их цель — содействовать становлению ребенка как личности.

Анализ полученных результатов приводит к выводу о необходимости перестройки модели взаимодействия педагогов с детьми и переходе от дисциплинарной к личностно-ориентированной. Большую роль в этом должно сыграть изначальное стремление педагогов к активному саморазвитию, а также система мероприятий методической работы, учитывающая каждый стимулирующий и препятствующий саморазвитию фактор для обеих групп педагогов.

Для обеспечения высокой эффективности работы с педагогами была выстроена программа, тематика которой соотносится с содержанием структурных компонентов профессиональной компетентности.

Ее основные компоненты.

1. Самоопределение педагогов с учетом своих функций (специалиста, воспитателя с учетом категории): мои функции, мое назначение в этой должности.

2. Организация педагогического процесса, основанного на гуманистическом подходе к воспитанию ребенка (реализация программного содержания работы с детьми и степень овладения навыками и умениями).

3. Знание критериев своей педагогической деятельности.

4. Рефлексия педагогических действий на разных временных интервалах (что у меня получается? как? каким образом?).

Программа нашла отражение в планировании работы на учебный год.

В качестве стимулов, поддерживающих активность педагогов с несложившейся позицией саморазвития, оправданы «внешние» мероприятия: обучение на курсах, посещение различных семинаров и методических объединений, знакомство с опытом работы других педагогов и т.д. Возможность участия в новой, экспериментальной деятельности (например, работа в творческой группе) помогает стимулировать интерес к работе. Для педагогов с активной позицией саморазвития большой стимул — работа на доверии, возможность обмена опытом с коллегами, предложение работать углубленно по тому или иному направлению образовательной деятельности в рамках детского сада.

Только система мероприятий, которая подразумевает активную форму обучения и взаимодействия педагогов в детском саду — семинары-практикумы, тренинги, консультации, беседы, позволит мини-



мизировать такие препятствующие факторы, как собственная инертность и неумение распределять свое время (его недостаток).

С каждой категорией педагогов использовались разные формы работы. Так, для специалистов эстетического цикла (музыкальных работников, воспитателей по изобразительной и театральной деятельности) одна из форм — презентация своего труда через мастер-классы, персональные выставки, выставки детского творчества, фестивали-самоотчеты. Интересной формой работы специалистов по развивающему обучению являются детские интеллектуальные олимпиады. Спортивные праздники, детские спартакиады дают возможность инструкторам по физической культуре представлять свой опыт работы с детьми.

Педагогическое мастерство — система многочисленных профессиональных умений: оптимального планирования, организации процесса обучения и воспитания, оптимальной реализации намеченных планов, анализа достижений и недостатков по соответствующим критериям и т.д.

Каждое педагогическое умение основывается на профессионально значимых качествах педагога. С учетом этого, методическая работа по управлению саморазвитием педагога направлена на обогащение знаний педагога, на развитие:

— мировоззрения, ценностных ориентаций, соответствующих задачам обновления образовательного учреждения;

— мотивов творческой деятельности;

— устойчивых нравственных качеств личности;

— современного стиля педагогического мышления;

— педагогической техники, исполнительского мастерства, артистизма;

— умений эмоционально-волевой регуляции.

Важный аспект работы с педагогами — внедрение инновационных технологий, осмысление имеющегося практического опыта.

Работа с педагогами ДООУ должна обеспечивать психолого-педагогическую поддержку гуманизации учебно-воспитательного процесса и ориентировать педагогов на личностно-ориентированную модель взаимодействия, а именно:

— использование гибкого подхода к организации и координации работы педагогов ДООУ на основе выявленных их внутренних ресурсов и резервов (курсы повышения квалификации, взаимопросмотры и обмен опытом, психолого-педагогическое просвещение, тренинги общения и т.д.);

— создание в образовательном учреждении успешного имиджа воспитателей, стремящихся к саморазвитию, психологически безопасной для них эмоциональной атмосферы;

— создание условий для формирования у педагогов направленности на личностное развитие детей, дальнейшего внедрения личност-



но-ориентированного подхода в практику работы;

- содействие овладению педагогами психологическими знаниями об особенностях психического и личностного развития детей дошкольного возраста, развитию способностей к эмпатии, рефлексии, диалоговому общению.

Можно выделить последовательные этапы управления методической работой по созданию условий, обеспечивающих саморазвитие педагога:

- включение педагога в деятельность по организации изменений с учетом специфики своего субъективного опыта и индивидуальных возможностей;
- обучение педагога организации изменений;
- управленческое взаимодействие с педагогом, основанное на принципе создания «свободного пространства»;
- передача педагогу управленческих полномочий и расширение его функций как субъекта, организующего собственное развитие (изменения в деятельности и в себе).

Этапы выделены в соответствии с технологией управления развитием инновационного потенциала педагога (по В.Г. Маралову), включающей изменение содержания деятельности педагога по самоорганизации изменений: самопереосмысление — самоопределение — самореализация.

Поэтому методическая работа по управлению саморазвитием педагогов может быть представлена следующими блоками.

1. Разработка психолого-педагогического сопровождения саморазвития (диагностики, средств управления и самоуправления деятельностью по саморазвитию, условий перехода на личностно-ориентированную модель взаимодействия).

2. Совершенствование педагогических и психологических условий, ориентированных на саморазвитие личности (совершенствование содержания, внедрение и активное применение новых форм и методов — семинаров-практикумов, методических объединений, деловых игр, специальных тренингов, оказание индивидуальной помощи при построении программы саморазвития и др.).

3. Совершенствование разнообразных форм и методов стимулирования инновационной и творческой деятельности педагогов (проведение аттестации, смотров-конкурсов педагогического мастерства, организация различных выставок творчества и методических разработок).

4. Организация теоретических конференций, научно-практических семинаров, курсов с приглашением научных работников и обмен опытом практических работников.

5. Приобщение к научно-исследовательской деятельности, опытно-экспериментальной работе.

6. Содействие распространению и изданию обобщенного педагогического опыта, методических разработок и парциальных программ.

7. Систематическая пропаганда профессиональных и творческих



достижений педагогов через СМИ для повышения престижности педагогического творчества, научно-исследовательской деятельности и т.д.

Саморазвитие педагога — центральное звено успешного развития дошкольного учреждения и системы дошкольного образования в

целом, так как именно педагог обеспечивает эффективное функционирование и развитие образовательного учреждения.

Руководителю ДОУ важно поддерживать потребность педагога в профессиональном росте и найти новые источники его продвижения.

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА ДОУ

Чупина Н.Г., зам. заведующего по ВМР МДОУ
г/с № 165 «Пушинка», г. Тольятти



В структуре профессиональной компетентности педагога наряду с другими выделяют технологическую составляющую, которую, по мнению Л.К. Гребенкиной, можно назвать технологической компетентностью. В ее содержание входят:

- знание технологий, методов, средств, форм деятельности и условий их применения;
- умение творчески применять эти знания;
- умение проектировать воспитательно-образовательный процесс;
- умение анализировать эффективность и результаты своей деятельности.

Основными факторами развития технологической компетентности,

по мнению Е.И. Никифоровой, являются:

- приобретение новых знаний и функциональное совершенствование умений и навыков;
- субъективный смысл желаемых результатов (если педагог переживает их как индивидуальное достижение, успех, они становятся точкой для последующего роста).

Поэтому важен личностно-деятельный подход к повышению квалификации, обеспечивающий развитие педагогов.

Система повышения квалификации педагогов в МДОУ д/с № 165 основана на двух принципах.

- ♦ Свободе учиться — только то, что является выбором самого чело-



века, приносит ему радость и огорчения, только за самостоятельный выбор человек несет ответственность перед самим собой и другими людьми (*К. Роджерс*).

♦ Развитие и образование ни одному человеку не могут быть даны извне. Всякий, кто желает к ним приобщиться, должен достигнуть это собственными силами, собственным напряжением. Извне он может получить только первоначальную мотивацию, которая постепенно перерастает в желание самосовершенствоваться (*А. Диссертег*).

Творческой группой в течение 2005/06 уч. г. был разработан **алгоритм** системы повышения квалификации педагогов.

1. Определение педагогом дефицита компетентности (диагностика профессиональных барьеров: субъективно — «что я не знаю, не умею, но хочу узнать», объективно — «что я должен уметь делать»).

Педагог говорит, что ему необходимо внедрить технологию сотрудничества, но он не знает как это сделать.

2. Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.

3. Составление индивидуальной программы обучения педагога.

Программа представляет собой индивидуальные консультации, взаимные посещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.

4. Определение индивидуально-го учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.

5. Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ.

Включение индивидуальной программы повышения квалификации на базе ДОО в общую программу повышения квалификации.

6. Реализация программы повышения квалификации педагогов.

7. Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности.

Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов.

8. Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).

9. Определение перспектив дальнейшего развития: уточнение целей, выбор и оформление программы действий, разработка учебно-методического комплекса для сопровождения самообразования.

Для эффективного управления развитием технологической компетентности в процессе повышения квалификации необходимы следующие **условия**:

- диагностика педагогом проблемного поля, профессиональных барьеров;
- дифференциация потребностей педагогов в аспекте существующей проблемы;
- создание учебно-методического



комплекса для сопровождения развития технологической компетентности;

- организация процесса развития в контексте личностно-ориентированных целей;
- создание развивающей среды;
- рефлексия в процессе развития технологической компетентности.

Для развития технологической компетентности эффективны **методы** продуктивного обучения (А.В. Хуторской).

Когнитивные:

- ♦ Метод эвристических вопросов позволяет получить информацию о каком-либо педагогическом объекте с помощью семи ключевых вопросов: Кто? Что? Зачем? Где? Чем? Как? Когда?

- ♦ Метод сравнения позволяет сопоставить разные точки зрения.

- ♦ Метод эвристических наблюдений позволяет получить собственный результат: информацию, комплекс личных мыслей, действий, сопровождающих наблюдение.

- ♦ Метод конструирования правил позволяет «открыть» некоторые требования к организации занятий.

- ♦ Метод гипотез развивает навыки прогнозирования собственных действий при решении задач типа «что будет, если...».

Креативные:

- ♦ «Мозговой штурм» позволяет собрать большое число идей, способов решения чего-либо, освобождая участников обсуждения от стереотипов.

- ♦ Педагогические методы: педагогам дается задание создать программу повышения квалификации.

В ней каждый педагог должен определить методы, с помощью которых должно проходить обучение.

Оргдеятельностные:

- ♦ Метод самоопределения развивает разнообразные умения, среди которых умения планировать свою деятельность, определять оптимальные средства для достижения целей и др. Педагогу предлагается попытаться описать свою деятельность в виде правил и закономерностей.

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив МДОУ разделен на три группы, педагоги которых отличаются уровнем профессионального мастерства.

Первая группа. Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий, разработчики диагностического инструментария. Объединены в творческие группы.

Вторая группа. Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Для них организуются различные семинары по возникающим проблемам.

Третья группа. Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют молодые педагоги. Для работы с ними организована школа молодого специалиста.

Система повышения квалификации педагогов включает следующие *формы работы*:

педсоветы и семинары (круглый стол; экспресс-опрос с использованием перфокарт, содержа-



щих вопросы или проблемные ситуации и варианты ответов на них; устный журнал; конкурс «Знатоки технологии (методики)»; игровое моделирование — деловая и ролевая игры);

индивидуальные и групповые консультации;

открытые занятия, взаимные посещения занятий;

тренинги по совершенствованию профессиональных умений;

самообразование: изучение научно-методической литературы; написание рефератов и др.;

собеседование: в начале учебного года вывешиваются на стенде программа, график предстоящего собеседования и список литературы по данной теме (эта форма работы позволяет изучить знания, имеющиеся у педагога);

участие в конкурсе профессионального мастерства «Лучший воспитатель МДОУ»;

самопрезентация результатов работы, распространение и внедрение инновационных наработок в образовательный процесс; мастер-

классы; педагогические мастерские;

лекции в форме диалога, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность;

создание информационной базы передового инновационного опыта;

участие в анкетировании и опросах;

рефлексия и анализ собственной деятельности;

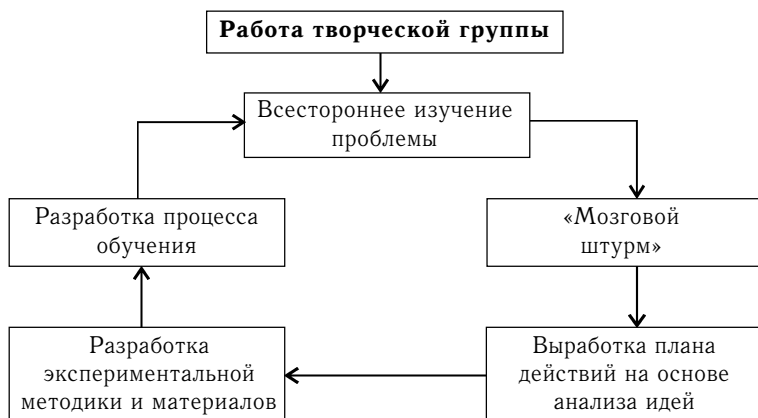
индивидуальная работа с наставником;

обобщение опыта, разработка авторской программы и методических рекомендаций;

создание копилки лучших сценариев досугов и развлечений, интересных приемов и находок;

работа в творческой группе по сбору материалов с целью изучения инновационного опыта по систематизации и обобщению материалов творчески работающих педагогов или собственного опыта инновационной деятельности.

Педагогическим коллективом разработана схема работы творческой группы:





Одним из вариантов работы творческой группы может стать методический проект. Его цель — разработка наиболее сложных в реализации разделов программы, форм организации педагогического процесса, приемов.

Развитие технологической компетентности осуществляется на основе активной деятельности педагога на всех этапах, начиная с выявления собственных проблем и запросов, последующего выбора содержания и способов обучения и заканчивая самоанализом результативности повышения квалификации, определения уровня развития и перспектив дальнейшего обучения, но уже в виде самообразования.

Обязательное условие качественной работы по повышению квалификации — обратная связь с коллегами, т.е. получение информации об их образовательных потребностях, для чего используются листы-опросники, анкеты-заявки.

Одним из направлений методической работы в МДОУ стало создание программы мониторинга, направленной на объективную оценку деятельности педагогических

работников. За основу программы взят алгоритм действий, предложенный И.А. Зимней:

- определение объекта мониторинга, его показателей и критериев;
- изучение объекта;
- анализ и структурирование полученных данных;
- оценка полученных данных;
- соотнесение полученных данных с данными предшествующих мониторингов;
- прогнозирование возможных изменений данных мониторинга.

В МДОУ существует система оценки (мониторинга) деятельности педагога. Критерии и показатели оценки имеют три уровня: высокий, средний, низкий. Каждый уровень оценивается определенным числом баллов: высокий — 5, средний — 3, низкий — 2.

По окончании мониторинга деятельности педагога выводится общий балл и вычисляется коэффициент эффективности: набранное число баллов делится на максимально возможное (65). Например, если педагог набрал 55 баллов, его коэффициент эффективности равен 0,8.

Критерии и показатели оценки деятельности педагогов МДОУ

Критерии, показатели	Инструмент
1	2
<i>Повышение деловой компетентности</i>	
Теоретический компонент	Собеседование
Практический компонент	Самоанализ и наблюдение, изучение продуктов детской деятельности
Мотивационный компонент	Анкетирование



Окончание табл.

1	2
Участие в организационно-методической работе	Самоанализ, анкетирование
Личностно-ориентированная модель взаимодействия	Анкетирование, наблюдение, собеседование
Педагогические умения, педагогическое мастерство	Самоанализ, собеседование
Коммуникативная компетентность	Тестирование
<i>Технологическая компетентность</i>	
Целесообразность (по направленности)	Самоанализ и наблюдение
Творчество (содержание деятельности)	Самоанализ, тестирование и наблюдение
Оптимальность (выбор эффективных средств)	Собеседование, самоанализ и наблюдение
Технологичность (уровень владения педагогическими технологиями)	Самоанализ, наблюдение, анкетирование
Продуктивность (результат)	Самоанализ и наблюдение
Способность к инновационной деятельности, развитию	Самоанализ, тестирование

Для работы с системой оценки уровня деловой квалификации необходима шкала определения

Шкала определения уровня деловой квалификации

Уровень	Критерии, показатели
1	2
<i>Теоретический компонент</i>	
Высокий	Полные и системные знания методик, технологий и образовательных программ ДОУ. Правильное и творческое применение знаний в воспитательно-образовательном процессе
Средний	Знания достаточно полные и системные, ошибки в их применении незначительные
Низкий	Знания поверхностные, бессистемные, отрывочные, в новых ситуациях не применяются
<i>Практический компонент</i>	
Высокий	Высокопрофессиональное выполнение обязанностей. Планирование и деятельность происходят с использованием психолого-педагогических знаний на основе анализа ситуаций: соответствуют педагогическим целям, учитываются особенности детей, отличаются творческим поиском нового содержания и формы выполнения



Окончание табл.

1	2
Средний	Воспитательно-образовательная деятельность соответствует педагогическим целям, определяется в большинстве случаев правильно, учитываются особенности детей и условия. В деятельности имеются элементы новаторства
Низкий	Методическая компетентность отсутствует. Деятельность носит нецелесообразный характер (шаблонна, лишена элементов творчества). Выполнение обязанностей часто основывается на житейском опыте
<i>Мотивационный компонент</i>	
Высокий	Ответственное отношение к работе, к освоению передового опыта. Постоянная потребность в воспитательно-образовательной деятельности, проявляющаяся в активном стремлении углубить знания об особенностях формирования личности ребенка, методах и формах работы. Постоянное стремление совершенствовать профессиональные умения
Средний	Достаточно ответственное отношение к деятельности. Стремление углубить методические знания, совершенствовать профессиональное мастерство
Низкий	Безответственное отношение к работе. Стремление совершенствовать профессиональные умения отсутствует

Кроме того, успешному проведению мониторинга способствует применение карты оценки способностей педагога к инновационной

деятельности. Педагог сам оценивает свою готовность к инновациям. **Готовность к инновациям оценивается по 5-балльной шкале.**

Карта оценки способностей педагога к инновационной деятельности

Показатели, критерии	Баллы
1	2
<i>I. Мотивационно-творческая направленность личности</i>	
Любознательность, творческий интерес	
Стремление к творческим достижениям	
Стремление к лидерству	
Стремление к получению высокой оценки творческой деятельности от администрации	
Личная значимость творческой деятельности	
Стремление к самосовершенствованию	
<i>II. Креативность</i>	
Продуцирование большого числа решений: вариативность педагогической деятельности	



Окончание табл.

1	2
Независимость суждений (не стесняется выражать свое мнение)	
Фантазия, воображение (интеллектуальная легкость в обращении с идеями)	
Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления	
Стремление к риску	
Чувствительность к проблемам в педагогической деятельности	
Критичность мышления, способность к оценочным суждениям	
Способность к самоанализу, рефлексии	
<i>III. Оценка профессиональных способностей педагога к инновационной деятельности</i>	
Способность к овладению методологией творческой деятельности	
Владение методами педагогического исследования	
Способность к созданию авторской концепции, технологии деятельности	
Способность к экспериментальной работе	
Способность к проведению педагогического эксперимента	
Способность к коррекции, перестройке деятельности	
Способность аккумулировать и использовать опыт творческой деятельности других педагогов	
Способность к сотрудничеству и взаимопомощи в творческой деятельности	
Способность творчески разрешать конфликты	
<i>IV. Индивидуальные особенности личности</i>	
Темп творческой деятельности	
Работоспособность личности в творческой деятельности	
Решительность, уверенность в себе	
Ответственность	
Убежденность в социальной значимости творческой деятельности	
Честность, правдивость	
Способность к самоорганизации	

Конечно, формирование и развитие технологической компетентности педагога требует дальнейшего изучения и апробирования в условиях ДОУ. Может быть опыт работы МДОУ № 165 заставит обратить более пристальное внимание на процесс повышения квалификации педагога.



СЕМЬЯ. ДЕТСКИЙ САД. ШКОЛА

ИЗ ОПЫТА
РАБОТЫ

Гацаева Е.В., заведующий, МДОУ № 8 «Аленка»;

Решетникова С.К., педагог-психолог,

г. Трехгорный Челябинской обл.

Одна из актуальных задач педагогического коллектива дошкольного учреждения — сотрудничество педагогов и семьи в воспитании детей, систематическое психолого-педагогическое просвещение родителей или их законных представителей.

Уровень педагогической культуры родителей в значительной степени зависит от профессионализма и педагогической компетентности специалистов детского сада. В работе с родителями используются разнообразные формы, которые составляют единую систему (презентации, консультации, практикумы, конференции и др.).

В деятельности дошкольных работников важно соблюдение преемственности в развитии, обучении и воспитании детей между ДОУ и школой 1-й ступени. Преемственность — связь между явлениями в развитии, когда новое, сменяя старое, сохраняет некоторые его элементы, обеспечивая плавный переход ребенка из детского сада в школу. Большую роль в подготовке ребенка к школе играют его родители, но не все из них знают, как правильно готовить ребенка к будущей школьной

жизни. Основная причина ошибок родителей при подготовке детей к школе — недостаточный уровень образовательной культуры семьи.

Для разностороннего педагогического просвещения родителей в нашем детском саду их знакомят с основами теоретических знаний и практической работой с детьми в домашних условиях. Для родителей детей старшего дошкольного возраста была организована конференция, посвященная подготовке детей к школе, в ней участвовали учителя начальных классов, педагог-психолог и администрация детского сада.

Перед конференцией была проведена большая подготовительная работа. Педагоги детского сада организовали анкетирование родителей, детям старших и подготовительной к школе групп предложили отразить свои знания и представления о школе в рисунках, на видео записали фрагменты беседы педагога-психолога с ребятами о предстоящей школьной жизни. Родителям будущих первоклассников предложили подготовиться к обмену мнениями о роли семьи в подготовке детей к обучению в школе. Специалисты ДОУ приго-



товили интересные буклеты с различным материалом по развитию дошкольников в семье: «Как лучше учить стихи», «Советы родителям», «Как подготовить руку к письму» и др.

Все приемы и методы, использованные в работе конференции, способствовали установлению доверительных отношений между

педагогами и родителями и формированию осознанного отношения к своей воспитательно-образовательной миссии.

Анализ оценочных анкет, предложенных родителям, показал, что тему и содержание конференции положительно оценили 94%, а 88% узнали новое или интересное о подготовке детей к школе.

ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ КОНФЕРЕНЦИИ ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ «ПОДГОТОВКА ДЕТЕЙ В СЕМЬЕ К ШКОЛЬНОМУ ОБУЧЕНИЮ»

1. Мое представление о школе (просмотр видеоматериалов, рисунков детей 5—6 лет, анализ анкет родителей). — Педагог-психолог.

2. Роль родителей в подготовке детей к школьному обучению. — Заведующий ДОУ.

3. Развитие познавательных психических процессов у дошкольников в семье. — Учитель начальных классов школы.

Практические задания

4. Как формировать навыки учебной деятельности дома. (*Упражнения для подготовки руки к письму.*) — Учитель начальных классов школы.

5. О значении математических способностей при обучении в школе. (*Игровые приемы по развитию математических представлений.*) — Учитель начальных классов школы.

6. Обмен мнениями о подготовке детей к школе. — Родители.

Мое представление о школе (просмотр видеоматериалов, рисун-

ков детей 5—6 лет, анализ анкет родителей)

Мотивационная готовность к школьному обучению — один из важнейших компонентов в общей системе подготовки детей к школе. Под мотивационной готовностью понимается положительное отношение к школе, учению как к серьезной, сложной, но необходимой деятельности.

Основными компонентами мотивационной готовности являются: правильное представление об учении; желание идти в школу; познавательный интерес к окружающему.

Мотивы, определяющие отношение будущих первоклассников к учению:

- социальные («Я хочу в школу, потому что все дети должны учиться, это нужно и важно»);
- учебно-познавательные — интерес к новым знаниям, желание учиться чему-то новому;
- оценочные («Я хочу в школу, потому что там буду получать только пятерки»);



- позиционные («Я хочу в школу, потому что там большие, а в детском саду маленькие, мне купят тетради, пенал, портфель и т.д.);
- внешние («Я пойду в школу, потому что мама так сказала);
- игровые («Я хочу в школу, потому что там можно играть с друзьями»).

Чтобы взрослый мог правильно понять поведение и действия ребенка и управлять ими, ему необходимо знать, какие мотивы доминируют, формировать и поддерживать те из них, которые обещают успешное обучение в школе.

В ДОУ проводилось небольшое обследование в старших и подготовительных группах для выяснения мотивационной готовности к школе.

1. Беседа с детьми. («Хочешь ли ты в школу? Почему? Кто уже был в школе? Что больше всего понравилось в школе? Зачем в школе нужны парта и звонок?» Просмотр видеоматериалов.)

2. Рисунок на тему «Как я представляю себя в школе». Некоторые из этих работ представлены на выставке.

Результаты беседы показали, что у большинства детей преобладают мотивы: учебно-познавательные; оценочные; позиционные, достаточное развитие которых положительно влияет на школьную успеваемость.

Но есть дети, у которых игровые и внешние мотивы преобладают. Обычно это дети 5 лет, так как они

еще не имеют полного представления о школе.

Поэтому родителям нужно: отвечать ребенку на все интересующие его вопросы о школе; положительно отзываться о школе и учителях; не пугать ребенка школой; давать больше знаний о ней.

Для успешного обучения в школе родители должны выяснить, по какой причине ребенок хочет идти в школу.

Роль родителей в подготовке детей к школьному обучению

Готовность к обучению в школе — важнейший итог воспитания и обучения в дошкольном учреждении и семье. Поступление в школу — переломный момент в жизни ребенка, связанный с изменением привычного распорядка дня, отношений с окружающими, когда центральное место занимает учебная деятельность. Современная школа требует от детей не столько каких-либо специальных знаний и умений, сколько более сложных форм умственной деятельности, большей способности к управлению своим поведением, большей работоспособности. Для полноценного воспитания недостаточно обучения чтению, счету, письму.

Подготовка к школе предполагает, с одной стороны, такую организацию воспитательной работы, которая обеспечивает высокий уровень общего, всестороннего развития дошкольника, с другой — специальную подготовку детей к усвоению учебных предметов в начальных классах. В связи с этим



понятие готовности рассматривается во взаимосвязанных аспектах: общая, психологическая и специальная готовность к обучению в школе.

Общая готовность выражается в достижении ребенком ко времени поступления в школу такого уровня умственного, волевого, эстетического и физического развития, который создает необходимую основу для активного вхождения в новые условия школьного обучения и сознательного усвоения учебного материала. Общая готовность характеризуется также определенным уровнем психического развития, которого достигает дошкольник ко времени перехода к школьному обучению.

Психологическая готовность включает мотивационную готовность, которая проявляется в стремлении ребенка к учению, достаточно высокий уровень познавательной деятельности и мыслительных операций, овладение элементами учебной деятельности, определенный уровень волевого и социального развития. Психологическая готовность к школе не возникает у детей спонтанно, т.е. сама по себе, как часто думают взрослые. Она формируется постепенно и самое главное — требует грамотного руководства взрослых, специальных занятий в семье. Такая готовность формируется при создании условий для всех видов детской деятельности (игровой, трудовой, изобразительной, конструктивной), обеспечивающих развитие мышления, воле-

вых качеств, чувств, творческих возможностей, речи, а также усвоение этических норм и выработку нравственного поведения.

Специальная готовность — дополнение к общей, психологической готовности ребенка к школьному обучению. Она определяется наличием у него специальных знаний, умений и навыков, которые необходимы для изучения таких предметов, как математика и русский язык. Поэтому первоочередной заботой родителей и воспитателей должно быть всестороннее развитие ребенка с помощью специальных занятий, т.е. обучение.

Обучение должно быть организовано так, чтобы обеспечить подлинное развитие и его рациональный темп. Часто взрослые перегружают ребенка сложными, непосильными заданиями, утомляют его бесконечными тренировками, принуждая к усвоению знаний и умений без их необходимого осмысления. В этом случае игнорируются закономерности психического развития ребенка, его возрастные возможности, особенности, интересы и потребности. В результате гасится познавательный интерес, возникает отрицательное отношение к учению. Чтобы этого не случилось, обучение должно быть развивающим, т.е. основанным на учете возрастных особенностей развития, на формировании и использовании присущих данному возрасту видов деятельности (игровой) с опорой на познавательные возможности.



АНКЕТА ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ

Первого сентября Ваш ребенок придет в школу. Его экзамены впереди! Наши родительские мысдаем на протяжении всей жизни! Предлагаем Вам в преддверии школьной жизни детей ответить на некоторые вопросы (нужное подчеркните).

1. Что для Вас означает выражение «уметь учиться в школе»?

— Получать необходимый запас знаний.

— Слушать учителя и не шалить.

— Развивать характерные черты личности.

2. Считаете ли Вы, что определенную подготовку к школе ребенок получает в семье?

— Да.

— Нет.

— Трудно сказать.

3. Что Вы вкладываете в понятие «готовность ребенка к школе»?

— Желание ребенка идти в школу.

— Сформированность психических процессов (памяти, внима-

ния, мышления, воображения, речи).

— Умение читать, писать, считать.

4. Какую позицию вы готовы занять в связи с тем, что школьная жизнь потребует от ребенка умения справляться с новыми обязанностями?

— Усилите требовательность к ребенку и контроль.

— Возьмете на себя заботу о новых обязанностях ребенка.

— Всю ответственность возложите на учителя.

5. Есть ли у Вашего ребенка желание учиться вообще и в школе в том числе?

— Да.

— Нет.

— Трудно сказать.

6. Попадалась ли Вам книга (статья) о подготовке ребенка к школе, вызвавшая Ваш интерес (если «да», то какая конкретно)?

— Да.

— Нет.

— Не помню.

СПЕЦИАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ

Игры и упражнения для развития математических представлений

— Найти предметы, похожие на круг, треугольник, квадрат и т.д.

— У Коли и Маши тетрадей было поровну. Коля отдал две тетради Маше. На сколько больше тетрадей стало у Маши?

Развитие познавательных способностей

— «Назови одним словом» (фиалка, мак, ирис, тюльпан); (кастрюля, чайник, скворода).

— «Что лишнее?» (тополь, береза, сосна, ель, георгин).

— «Кто самый высокий?» Маша выше ростом Иры, а Ира выше Тани.



- Показываются несколько предметов, затем убираются, а ребенок должен их назвать. Называются несколько слов, а дети повторяют (яблоко, помидор, редис, свекла, картофель, вишня, персик, виноград).
 - «Отвечай быстро» (красный — флаг, редис...); (круглое — колесо, яблоко...).
 - «Чем похожи» или «Чем не похожи».
- Развитие речи*
- Предлагаются 2—3 слова. Надо придумать предложение с ними.
 - «Подбери слово» (учитель — учит, врач — ... , повар — ... , плотник — ... , художник — ... , парикмахер — ...).
 - «Подбери звук к слогу» (ко — м, н, т, л).
 - «Подбери вторую часть» (ба — ран, зар, гор, нан).
- Подготовка руки к письму*
- Раскрашивание книжек-раскрасок, работа на листе бумаги, лепка из глины и пластилина, мозаика, шнуровки, застегивание и расстегивание пуговиц.

ОЦЕНОЧНАЯ АНКЕТА КОНФЕРЕНЦИИ ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ «ГОТОВНОСТЬ К ОБУЧЕНИЮ В ШКОЛЕ В СЕМЬЕ»

Мы были рады видеть Вас на конференции! Поэтому просим высказать свое мнение о проведенном мероприятии (нужное подчеркнуть).

1. Вы пришли на конференцию:
- по собственному желанию;
 - по просьбе воспитателей;
 - по просьбе ребенка.

2. Устроили Вас тема и содержание конференции?

- Да.
- Нет.

— Не совсем.

3. Вы узнали что-нибудь новое или интересное о подготовке детей к школе?

- Да.
- Нет.
- Затрудняюсь ответить.

4. Заслуживают ли Вашего внимания предложенные памятки-рекомендации?

- Да.
- Нет.
- Не знаю.

Проблеме взаимодействия детского сада и семьи посвящена книга



ПРЕЕМСТВЕННЫЕ СВЯЗИ ДОУ, ШКОЛЫ И РОДИТЕЛЕЙ БУДУЩИХ ПЕРВОКЛАССНИКОВ Методическое пособие

Под ред. Е.П. Арнаутовой.

М.: ТЦ Сфера, 2006. Обложка, 128 с.

Пособие посвящено вопросу роли семьи в преемственных связях дошкольного и начального образования. Авторы делают акцент на методах обогащения воспитательных возможностей семьи в период ожидания школьной жизни ребенка. Предлагаются методики различных форм опросов, тестирования, интервью, рисования про школу, игровые и тренинговые упражнения для родителей.



Д.В. Менджерицкая: ДОШКОЛЬНАЯ ПЕДАГОГИКА КАК ПРИЗВАНИЕ

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



ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА

В ряду имен замечательных педагогов-дошкольников почетное место занимает имя Д.В. Менджерицкой — талантливого исследователя, научного работника, преподавателя факультета дошкольного воспитания МГПИ им. В.И. Ленина. Д.В. Менджерицкая — автор первых учебных пособий по дошкольной педагогике для педучилищ и вузов, ее научные интересы связаны с изучением проблем детской игры.

Дебора Владимировна Менджерицкая (1898—1977) родилась в г. Оренбурге в купеческой семье. В 1906 г. поступила в подготовительный класс Оренбургской 1-й женской гимназии, которую окончила в 1914 г. с золотой медалью. Во время учебы проявила способности к гуманитарным наукам, а среди необязательных предметов гимназического курса ее выбор пал на иностранные языки (немецкий и французский), а также на педагогику и гигиену, по которым она показала отличные знания.

По окончании гимназии работала гувернанткой, но не оставляла мечты продолжить образование. В 1917 г., получив нотариально заверенное согласие отца, поступила на Московские высшие женские курсы. Начало учебы совпало с революционными событиями осени 1917 г., реорганизацией в 1918 г. МВЖК во 2-й МГУ. Открытие педагогического факультета во 2-м МГУ определило дальнейший путь Д.В. Менджерицкой.

В 1921 г. она стала студенткой первого набора педфака, поступила на педологическое отделение. Большой интерес к учебе и, как отмечали препода-





ватели, исключительные педагогические способности выделяли ее среди остальных студентов. Тем не менее в 1924 г. был поднят вопрос об исключении Д.В. Менджерицкой из университета в связи с «непролетарским происхождением». В защиту талантливой студентки выступили преподаватели университета, заслуженные партийные работники, называвшие ее достойнейшей студенткой, из которой «выйдет прекрасный педагог-дошкольник». Руководство приняло решение предоставить Д.В. Менджерицкой возможность окончить университет, и она оправдала все ожидания своих поручителей.

В 1925 г. Д.В. Менджерицкая приступила к педагогической деятельности в Москве. Сначала работала руководителем (воспитательницей) детского сада «Красный мак» Северной железной дороги, затем стала воспитателем, а позднее методистом опытного детского сада станции СПОН им. Коминтерна. Очень быстро Дебора Владимировна стала душой группы талантливых воспитателей, превративших детский сад в научную лабораторию по исследованию проблем обучения рассказыванию, формирования детского коллектива, игры и игрушки и т.д.

Вспоминая тот период, она писала: «В те годы еще не было методических кабинетов, научные работники насчитывались единицами. Коллектив нашего детского сада был молодой, но мы смело брались за самые трудные задачи, и хотя порой не хватало знаний и опыта, но энтузиазм, влюбленность в свое дело помогали все преодолевать».

Методические разработки детского сада становились достоянием педагогической общности, печатались на страницах созданного в 1928 г. журнала «Дошкольное воспитание», в методических письмах по дошкольному воспитанию, издавались отдельными брошюрами.

В 1931 г. Д.В. Менджерицкую пригласили на должность старшего научного сотрудника в дошкольный сектор научно-исследовательского Программно-методического института Наркомпроса, позднее преобразованного в Центральный научно-исследовательский институт педагогики. В 1937 г. дошкольный сектор института был выделен в самостоятельное учреждение — Центральный научно-методический кабинет Наркомпроса, в котором она проработала до 1945 г. Одновременно с 1933 по 1941 г. Д.В. Менджерицкая являлась доцентом ка-



федры дошкольной педагогики Московского городского педагогического института, привлекалась для чтения лекций на дошкольном отделении МГПИ. За большие заслуги в области исследования проблем дошкольной педагогики, учебные пособия и значимые публикации в 1940 г. ей была присвоена ученая степень кандидата педагогических наук без защиты диссертации.

Все эти годы деятельность Деборы Владимировны тесно связана с кафедрой дошкольной педагогики МГПИ им. В.И. Ленина, доцентом которой она стала в 1943 г. и проработала более 30 лет. В 1946 г. Д.В. Менджерицкая утверждена в ученом звании доцента по кафедре дошкольной педагогики. За свой труд она награждена правительственными и ведомственными наградами, значком «Отличник народного просвещения РСФСР».

Научная и преподавательская деятельность Д.В. Менджерицкой опиралась на практику дошкольного воспитания. Она всегда была желанным гостем в дошкольных учреждениях. В 1950-е гг. под ее руководством велась углубленная работа активом дошкольных работников при городском методическом кабинете Москвы по определению приемов руковод-

ства играми детей и изучению их влияния на детские коллективы. Результаты этой работы, оформленные в докладах на Московской общегородской научно-практической конференции «Руководство творческими играми», опубликованы в сборниках «Творческие игры в детском саду» (1951), переведенных на чешский, польский, болгарский и немецкий языки, а также в книге «Воспитание детей в игре» (1958). Ее статьи в этих изданиях послужили материалом для обоснования теории игры, создали основу методики руководства творческими играми. В качестве заместителя декана факультета дошкольного воспитания по научной работе Дебора Владимировна возглавляла работу студенческого научного общества, приобщив к исследовательской работе значительное число будущих педагогов.

Д.В. Менджерицкая — автор более 60 научных работ, среди которых первые учебные пособия по дошкольной педагогике для педучилищ и вузов. Учебное пособие для дошкольных педучилищ «Дошкольное воспитание», написанное в соавторстве с Ф.С. Левин-Щириной, неоднократно переиздавалось в Москве (1938, 1939, 1947), а также в столицах союзных республик (Ташкенте, Киеве, Ашхабаде, Баку).



Несколько поколений дошкольных работников учились по нему.

Значительный вклад внесла Д.В. Менджерицкая в обеспечение учебного процесса вузовской подготовки дошкольных работников. В учебных пособиях для педагогических институтов «Дошкольная педагогика» (1946, 1962), «Воспитание и обучение детей 3—7 лет» (1971, 1975), созданных коллективом преподавателей кафедры дошкольной педагогики МГПИ им. В.И. Ленина, основные разделы принадлежат перу Д.В. Менджерицкой. Все факультеты дошкольного воспитания страны работали по программе для педвузов по курсу «Дошкольная педагогика», в написании которой она принимала активное участие. Дебора Владимировна участвовала в создании руководства для воспитателя детского сада (1938, 1945, 1953), программы воспитания в детском саду (1962), методических документов и пособий.

В сферу ее научных исследований входили почти все проблемы дошкольной педагогики в сложный советский период становления и развития. Приоритетным направлением научной деятельности были проблемы детской игры. Глубокое знание классического педагогического наследия, зарубежных

и отечественных исследований в этой области позволили Д.В. Менджерицкой найти свои пути решения актуальных вопросов.

Оценивая вклад Д.В. Менджерицкой, психолог Д.Б. Эльконин отмечал, что ею определен перечень особенностей детской игры, указан в том числе ряд новых, среди которых «самым существенным является указание на характер развития сюжета, вернее было бы сказать, содержания игры»*.

Дебора Владимировна большое внимание уделяла происхождению, сущности игры, анализу различных концепций ее развития, доказывала, что игра — ведущее средство дошкольного воспитания, «основное содержание жизни детей». «Настоящая детская игра помогает создать в детском саду атмосферу радости и счастья, большой близости между детьми и воспитателем»**. Подчеркивая самоценность игр детей, она обращала внимание воспитателей на необходимость изучения положительного игрового опыта каждого ребенка, бережного отношения к его замыслу. «Наблюдение игр мно-

* Эльконин Д.Б. Психология игры. М., 1978. С. 171.

** Богуславская З., Менджерицкая Д. Игры детей // Дошкольное воспитание. 1938. № 5.



го дает воспитателю в смысле лучшего понимания детей и лучшего руководства ими». Она предупреждала, что «в руководстве играми не может быть единого стандарта, каждый прием хорош ко времени и к месту».

Устанавливая связи между обучением детей на занятиях и развитием содержания игры, подчеркивала важность игры в обучении: «Игра связана с обучением: занятия питают игру, дают ей содержание. В игре дети применяют знания и навыки; приобретенные на занятиях эти знания и навыки получают в игре дальнейшее развитие»*.

Дебора Владимировна создала научное направление, основой которого стала идея раннего развития ростков творчества в игре уже в дошкольном возрасте, отстаивала использование термина «творческая игра». Развитие игрового творчества проявляется прежде всего в постепенном обогащении содержания игры, в творческой переработке полученных впечатлений, знаний. «Хороший воспитатель найдет правильные приемы руководства играми, которые будут способствовать развитию фантазии детей и в то же время помогут им лучше

понять окружающее»**. У воспитателя есть немало средств для этого: использование художественной литературы, чтение сказок, знакомство с разными видами труда взрослых и т.д. «Главный мотив детского творчества — стремление выражать свои впечатления, переживания, осваивать их в деятельности»***.

В игре, подчеркивала Д.В. Менджерицкая, как во всякой деятельности детей, воспитателю принадлежит ведущая роль. В игре взрослые многому учат детей, формируют их моральные качества. Однако попытки обучать детей намеченному воспитателем сюжету игры, разыгрывание роли по показу приводят к скучному шаблону, подавляют воображение детей, лишают игру ее педагогического значения. Длительные наблюдения Д.В. Менджерицкой и ее учеников за играми детей позволили выявить наиболее адекватные методы руководства ими, показать возможности игры во всестороннем воспитании дошкольников.

Дебора Владимировна щедро делилась своим даром, сумела подготовить многих талантливых аспирантов, ставших впоследствии авторами известных

* Менджерицкая Д.В. Воспитателю о детской игре. М., 1982.

** Менджерицкая Д.В. Развитие фантазии детей в играх // Дошкольное воспитание. 1939. № 8.

*** Менджерицкая Д.В. Воспитателю о детской игре. М., 1982.



научных исследований, книг, статей.

Среди них имена многих замечательных педагогов, заведующих кафедрами дошкольной педагогики, преподавателей вузов, научных работников, руководителей образования: Т.А. Маркова, В.П. Залогина, З.В. Лиштван, И.Д. Власова, А.И. Матусик, А. Тарасонене, В.А. Гелло, О.К. Васильева, Л.П. Бочкарева, Р.М. Геворкян, Т.М. Бабунова, А.К. Бондаренко, О.К. Зинченко.

Учениками Д.В. Менджерицкой продолжены исследования по определению значения разных видов детской игры в формировании личности ребенка, возможностей использования игры в педагогическом процессе. Исследовано своеобразие детских игр, возникающих под влиянием книг; разработана методика обогащения содержания творческих игр (Т.А. Маркова); установлена связь игровой деятельности с драматическим искусством (Л.П. Бочкарева); выявлено, что взаимодействие обучения и игры в воспитательном процессе приводит к усилению влияния строительных игр на умственное воспитание дошкольников (З.В. Лиштван); выделены методы воспитания у старших дошкольников организаторских умений в игре (А.И. Матусик); показана роль образной игрушки в осуществлении игрового замыс-

ла детьми младшего дошкольного возраста (О.К. Васильева); влияние образной игрушки на творческое содержание игр младших дошкольников (О.К. Зинченко); определена взаимосвязь между развитием интереса к труду взрослых и игровым сюжетом (И.Д. Власова) и т.д. Исследования позволили определить дидактическую игру как эффективный метод воспитания умственной активности и самостоятельности. А.К. Бондаренко определено значение словесных игр в формировании у детей 6 лет умений решать умственные задачи, производить умственные действия, высказывать суждения, делать правильные выводы; разработанные словесные игры изданы отдельной книгой. Т.М. Бабуновой разработана система дидактических игр для 4-летних детей: игры-инсценировки, игры с игрушками и предметами, словесные (загадки, небылицы).

Проблемы развития детской игры, которые поднимала в своих трудах Д.В. Менджерицкая, не потеряли остроты. Практические работники могут найти ответы на многие вопросы в книгах Деборы Владимировны и ее учеников, воспользоваться достаточно детально разработанными методиками использования разных видов игр в современном педагогическом процессе.



ПЛАНИРОВАНИЕ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СОВРЕМЕННОЙ АНГЛИИ

Басва Л.В., *старший преподаватель МПГУ, Москва*

Изучение зарубежного опыта представляет интерес для отечественной педагогической науки. В центре внимания нашей публикации находятся образовательные процессы, происходящие в современной Англии. В последнее время все большее значение придается обеспечению высокого качества дошкольного образования. Сбалансированное сочетание ухода, развития, воспитания и раннего обучения — залог успешного вхождения ребенка в общество и потому играет ключевую роль в британской государственной политике в области дошкольного образования.

Общественным дошкольным воспитанием в Англии охвачены дети от 2 мес. до 5 лет. Они могут посещать разнообразные виды дошкольных учреждений — дневные ясли, ясельные школы, классы и центры, игровые и дошкольные группы, нулевые классы при начальных школах. В зависимости от вида учреждения дети могут нахо-

диться в нем от нескольких часов до целого дня. На одного воспитателя приходится не более 13 детей. В дошкольных учреждениях образовательного типа учебный год начинается в сентябре и разделяется на три триместра (примерно по 3,5 мес.) с перерывами на рождественские, пасхальные и летние каникулы.

В 2000 г. дошкольное образование получило официальный статус «базовой ступени» образовательной системы Англии, что привело к существенным изменениям в его организации. Государственные ДОУ обязаны работать по единой национальной программе, которая предназначена для детей 3—5 лет и реализует базисное содержание образования по шести областям обучения и развития: личностно-социального и эмоционального, речевого, математического, физического, творческого, ознакомления с окружающим. Работа по программе направлена на всестороннее развитие дош-



кольника и подготовку его к школе.

Осуществляется всесторонний контроль деятельности дошкольных учреждений. Государственные ДОУ Англии обязаны передавать в местные органы образования отчет о развитии каждого ребенка перед поступлением в школу. Он составляется воспитателями на основе требований, определенных в «Профиле базовой ступени»* — документе по оцениванию детских достижений. Получаемая оценка «дает возможность увидеть детские интересы, успехи и возможные трудности, от которых можно отталкиваться в дальнейшем планировании. Она помогает на ранних этапах диагностировать особые образовательные нужды и детскую одаренность»**.

С усилением государственного контроля дошкольного образования и развернувшейся борьбой за его качество особую важность приобретают планирование и учет учебно-воспитательной работы. В соответствии с рекомендациями британского Министерства образования и науки, эффективное планирование возможно только при условии, что оно рассматривается в качестве звена в «непрерывном цикле планирования, наблюде-

ния, регистрации наблюдений, контроля и возвращения к планированию на новом уровне». Планирование облегчает реализацию образовательной программы, подсказывает, как организовать развивающую среду, помогает отследить, как усваивает или не усваивает программу каждый ребенок, оценить результаты и строить дальнейшую работу.

План выступает одним из факторов и гарантов качества предлагаемых образовательных услуг. Как отмечается в одном из документов, посвященных особенностям планирования, «хорошее планирование есть ключ к увлекательному, разнообразному и прогрессивному обучению детей»***.

Британскими методистами разработаны общие требования к планированию учебно-воспитательной работы. Планы должны соответствовать уровню развития детей и строиться на их прежнем опыте, знаниях, умениях, интересах. Планы примерно очерчивают то, что и как будет преподаваться и изучаться, устанавливая связи между разными областями обучения и развития, выявляя возможности для духовного, морального, социального и культурного развития в каждой из них. Кроме того, в планах должен делаться акцент на личност-

* Foundation Stage Profile. Handbook. QCA, 2003.

** Curriculum guidance for the foundation stage. QCA, 2000. P. 24.

*** Planning for learning in the foundation stage. QCA, 2001. P. 2.



но-эмоциональном, речевом и математическом развитии, а также учитываться специфика работы с детьми, имеющими особые образовательные нужды, например с английским неродным языком, предоставляя всем равные условия для достижения целей дошкольного образования. Рекомендуются также планировать такие формы работы, которые позволяли бы другим взрослым (родителям, представителям местных органов образования и т.п.) содействовать работе воспитателей.

Анализ британской педагогической литературы позволяет выделить две классификации планов: по содержательному и временному признаку. Первая классификация, основой для которой является содержание плана, включает тематическое, зональное планирование и планирование по областям обучения и развития. Эти виды планов могут дополнять друг друга.

Тематическое планирование всегда было наиболее востребовано английскими педагогами. Его огромное преимущество заключается в создании смысловых ситуаций (например, «На ферме», «Празднуем Рождество», «Открываем собственный музей» и др.), необходимых как для облегчения детского восприятия, так и для упрощения планирования. Однако существенные недостатки тематического

планирования — фрагментарность, сложности в установлении взаимосвязи и преемственности тем, риск доминирования одних целей и направлений в развитии с ущербом для других.

Зональное планирование наминает планирование работы в мастерской, когда групповая комната подразделяется на зоны, имеющие определенные программные направления (зона живописи, уголок письма, уголок для игры с песком и водой, зоны для конструктивно-строительных игр, компьютерная). Воспитатели рисуют схему групповой комнаты и затем планируют ту работу, которая будет проводиться в разных зонах. Подобный подход дает своего рода преимущества, предоставляя возможности для дифференцированного подхода к детям и работы по подгруппам.

С введением единой программы наиболее целесообразным считается планирование по областям обучения и развития, в которое уже вкрапляются элементы тематического и зонального планирования. Оно позволяет наилучшим образом реализовать программу, обеспечивая широту и сбалансированность ее учебно-развивающего содержания. Воспитателю необходимо по каждой области отобрать определенные моменты для освоения их детьми, обозначить темы занятий, сплани-



ровать виды деятельности, в которых данный опыт может быть более эффективно воспринят; изучить потенциал различных зон групповой комнаты в связи с выбранным содержанием.

Так, в направлении личностно-социального и эмоционального развития воспитатели планируют работу по налаживанию детских и детско-взрослых взаимоотношений, воспитанию чувства общности со сверстниками, формированию уверенности в себе и самооценки, коррекции поведения и развитию самоконтроля, привитию навыков самообслуживания. В области речевого развития ведется работа над языком как средством общения и мышления, планируется обучение основам грамоты. В области математического развития уделяется внимание цифрам и счету, вычислительной деятельности, ознакомлению с формой, пространством, мерами и процессом измерения. Ознакомление с окружающим подразумевает формирование исследовательской деятельности ребенка, занятия конструированием и совершенствование «изготовительных» навыков, введение в информационно-коммуникационные технологии, развитие чувства времени и ориентировки на местности, знакомство с различными

культурами и верованиями. При планировании физического развития воспитатель выделяет время для формирования знаний о здоровом образе жизни и человеческом организме, совершенствования движений ребенка и чувства пространства, предусматривает использование спортивного инвентаря. В области творческого развития отдельно планируется музыкальное воспитание, развитие воображения, формирование ответной реакции на различные события, способов передачи идей и самовыражения.

Основанием для второй классификации планов служит период времени, на который они составляются. Предусматривается использование годовых, перспективных и календарных планов. Каждый вид плана имеет содержательные и структурные особенности.

Годовой план, как правило, отражает цели работы дошкольного учреждения и охватывает все шесть областей обучения и развития, освещает их с достаточной частотой и периодичностью по триместрам. Структурно годовой план содержит информацию о том, когда и как часто вводить определенный учебный аспект, как связать различные аспекты между собой, чтобы это было интересно детям, повышало возможности обучения.



ФОРМА ГОДОВОГО ПЛАНА

Триместр	
Области обучения и развития	Темы, связанные с областями обучения и развития

Данный вид плана успешно интегрирует тематический подход с планированием по всем областям обучения и развития, предложенным программой. Могут планироваться такие темы, как «Все про меня», «Еда», «Одежда», «Празднования», «Магазины», «Каникулы и поездки» и др. В среднем разрабатываются четыре темы в триместре. На пересечении каждой темы с линиями развития и обучения определяются частные задачи педагогической работы. К одним и тем же задачам воспитатель может возвращаться несколько раз в разных темах (например, формирование умений делиться и помогать друг другу — в теме «Все про меня» и в теме «Празднования»; меры и измерения — в темах «Еда» и «Магазины» в разных триместрах).

Перспективные планы более подробны и состоят из целого триместра или половины. Большой объем их отводится под планирование обучения, ведущую роль в котором занимает педагог. Предусмотрена также самостоятельная детская деятельность. Здесь могут быть обозначены циклы занятий и видов деятельности, необходи-

мые средства, ожидаемые результаты и возможности для контроля и оценки. Перспективный план служит связующим звеном между общим контуром годового плана и детально-подробным календарным.

Календарный план составляется на основе годового и перспективного и дорабатывается с учетом наблюдений за детьми в группе и их оценки, а также обсуждений с другими воспитателями и бесед с родителями. Он пишется на каждый день или на неделю и включает различные виды деятельности на этапах ознакомления, освоения и закрепления, практического применения знаний. Таким образом, календарное планирование помогает адаптировать достаточно обобщенные годовые и перспективные планы к конкретным детям благодаря ежедневным наблюдениям и текущему контролю. Согласно требованиям к структуре календарного плана, он должен включать: четко поставленные учебные задачи; формы организации детей; роль взрослого, включая родителей; необходимые материалы и активную лексику на занятиях; возможности для наблюдения за детьми и их оценки.



ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ КАЛЕНДАРНОГО ПЛАНА

Тема _____ Даты _____ (5 дней)

Область обучения и развития	Чему мы хотим научить детей?		Что мы сделаем, чтобы обучение состоялось?	Как мы узнаем, кто чему научился?	Что дальше?
	Задачи раннего обучения	Лексика	Деятельность / распорядок дня	Оценивание	Связь оценки с дальнейшим планированием

Интересна вопросительная формулировка названий в верхней части таблицы. По своей сути эти вопросы направлены на определение задач, средств, методов и организационных форм работы. Большое значение придается контролю и учету учебно-воспитательной деятельности. В отдельную графу воспитателем вносятся замечания по выполнению запланированного и оцениванию полученного результата, устанавливается связь с дальнейшим планированием. Учет, контроль и оценивание распространяются и на деятельность педагога, и на детей. Воспитателем оцениваются процессуальная и результативная стороны образовательного процесса в дошкольном учреждении. Нужно подчеркнуть, что данный недельный план не подразделяется на дни, что, с одной стороны, затрудняет его использование, с другой — дает большую свободу

до построения работы в отдельный день.

Существуют еще некоторые особенности методики планирования в ряде английских дошкольных учреждений. Так, заслуживает внимания слаженный характер работы педагогического коллектива при планировании, которое основано на принципе коллегиальности. В конце каждого дня весь персонал собирается, чтобы оценить проведенную работу и поделиться наблюдениями за детьми. На основе этой информации совместно планируется следующий день. Оговариваются учебные задачи, виды деятельности, индивидуальная и групповая работа, отбирается активная лексика и дидактический материал, запланированное записывается, назначаются ответственные за проведение того или иного занятия, организацию учебно-развивающей среды, проведение наблюдений. Интересно и то,



как воспитатели делятся своими планами с родителями. На белой доске при входе в игровую комнату кратко записывается основное направление работы на текущий день и обозначаются те виды деятельности, которые родители при желании могут организовать с детьми дома. Ценим пример некоторых английских воспитателей, которые считают необходимым знакомить детей со своим планом на текущий день. Это своеобразное моделирование: на магнитную доску вешаются картинки, иллюстрирующие то, чем дети будут заниматься. План-модель «читается» воспитателем совместно с детьми утром, что помогает заинтересовать и мотивировать воспитанников.

В заключение отметим, что в последнее время британскими педагогами достигнут значительный прогресс в разработке подходов к планированию и учету учебно-воспитательной работы. Удалось преодолеть фрагментарность тематических планов, интегрировав их с программным содержанием по основным направлениям обучения и развития, возросло внимание к отчетности, усилился контроль за выполнением программы и

достижением детьми определенных результатов в соответствии с установленными целями раннего обучения. Это позволяет достичь определенной широты и сбалансированности образовательного процесса. Планированию подлежат учебное содержание, формы и методы работы воспитателя с детьми. Особое внимание уделяется необходимости планирования детской игры и развивающей среды, а также особой работы с детьми — представителями разных культур, национальностей и этносов, носителями других языков, с трудностями и нарушениями в развитии. Планирование ведется на основе программы и, хотя не отрицает ведущей роли взрослого, во многом определяется интересами и потребностями детей, вытекает из ежедневных наблюдений всего персонала, текущего контроля, рождается в диалоге с родителями. Благодаря такому характеру планирования реализуется дифференцированный и индивидуальный подход к каждому ребенку. Планы нулевых классов школ более насыщены и сложны, чем планы дошкольных учреждений, и направлены на подготовку к школьному обучению.



Мы согласны с автором статьи — зарубежный опыт дошкольного образования несомненно интересен отечественной науке и практике. Поэтому мы готовим к печати книгу Зебзеевой В.А. Современные системы дошкольного образования за рубежом.



СЕМИНАР «ФИЗИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ В ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ»*



Полтавцева Н.В., канд. пед. наук, доцент кафедры
дошкольной педагогики УГПУ, г. Ульяновск;

Гордова Н.А., заведующий МДОУ № 170 «Дружба»,
г. Тольятти

Раздел «Физическая культура» воспитательно-образовательной работы представлен в 15 рассмотренных нами программах, комплексных и парциальных. Одни программы физкультурно-оздоровительного, валеологического направления, другие — отдающие предпочтение развитию двигательных способностей у детей, направленные на развитие двигательной активности дошкольников и др. Чаще всего в программах привлекает внимание новизна содержания или форм организации физического воспитания. Однако педагогический коллектив ДОУ в первую очередь должен отчетливо осознавать цель работы по физическому воспитанию дошкольников. Этим и объясняется выбор темы для проведения семинара.

Работа семинара была разделена на две части:

— первая — деловая игра для обсуждения цели и задач физического воспитания в ДОУ;
— вторая — анализ наиболее часто применяемых программ физического воспитания с выделением их достоинств и недостатков.

Для проведения **деловой игры** предварительно создали три команды: заместителей заведующих по воспитательно-образовательной работе (методистов); инструкторов по физической культуре (инструкторов); воспитателей.

В каждой команде по пять представителей опорных дошкольных учреждений. Всем участникам семинара предложили ответить на вопросы:

— Какова цель физического воспитания в ДОУ и насколько она успешно решается? (Ответ — на обеспечение и укрепление здоровья детей.) — Кто участвует в решении задач физического воспитания? (Ответы — разные категории работников дошкольного учреждения, весь коллектив ДОУ.)

* По материалам городского семинара в г. Тольятти на базе МДОУ № 170 «Дружба».



Затем ведущий представил команды и состав жюри из пяти человек, объявил условия оценки заданий: по трехбалльной системе каждым членом жюри, число набранных баллов суммируется.

Первое задание. Придумать название и девиз команды в соответствии со своими функциональными обязанностями и выбрать капитана.

Команда методистов — «На здоровье направляй», девиз «Найти, донести и внедрить». При объяснении выбранного названия четко определили профиль своей работы.

Команда инструкторов — «Спорт — девчата», девиз «Спорт, девчата, очень нужен, мы со спортом очень дружим, спорт — здоровье, спорт — игра, спорт — физкульт-ура». За название команда получила минимальное число баллов, так как ее участники не видят различия между спортом и физической культурой. В дошкольных учреждениях нет спорта, и установленные связи не соответствуют реальной организации педагогического процесса в ДОУ.

Команда воспитателей — «Здоровинки — витаминки», девиз «Наши витаминки — в зарядке, в занятии, в игре». Команда свой выбор объяснила тем, что как витамины нужны детям разные, так и, сохраняя здоровье

детей, следует использовать разные формы работы. Однако такие формы применяют педагоги разного профиля и в этом случае необходимо было выделить свое направление деятельности.

При определении основной цели физического воспитания как охраны и укрепления здоровья дошкольника командам была предложена модель в виде схематически нарисованного дерева.

Второе задание. Предложено осмыслить, чем обеспечивается здоровье и что является результатом хорошего здоровья? Зачем нужно заботиться о здоровье детей? Представим дерево, у которого ствол — здоровье, а что является его корнями, что обеспечивает здоровье детей в работе ДОУ? Что изображает крона как результат воспитания здорового ребенка? На схематически нарисованном дереве написать ответ и объяснить его суть.

Команда воспитателей: корни, которые должны обеспечить хорошее развитие ствола — здоровья детей, — успешное решение оздоровительных, образовательных и воспитательных задач, а кроной является здоровый ребенок.

Были внесены уточнения: ствол изображает здоровье ребенка, а что же изображает крона? Слушатели подсказали: гармонически развитого ребенка. Команда приняла по-



мощь. Гарантирует ли успешное решение оздоровительных, образовательных и воспитательных задач воспитание здорового ребенка? При таком логическом рассуждении большинство слушателей ответили отрицательно.

Команда инструкторов: корнями являются оздоровительные, образовательные и воспитательные задачи, их успешное решение и будет основой для достижения поставленной цели. Крона — следствие хорошего здоровья, хорошее настроение дошкольника.

Команда методистов присоединилась к ответам предыдущих команд, подтвердив, что корнями в представленной модели являются оздоровительные, образовательные и воспитательные задачи. Крона, по их мнению, — степень развития физических качеств, физическая подготовленность детей, интеллектуальное развитие, присутствие познавательно-активного интереса, психологическая комфортность, а в результате гармонически развитый ребенок, который хорошо подготовлен к обучению в школе и к жизни.

После выступления команд слушатели обратили внимание на другие аспекты проблемы: влияние наследственных факторов, экологии, среды, физической культуры. Конкретизиро-

вали свои доводы примерами из практики. Были предложены вопросы: Если ДОО находится в благоприятных экологических условиях, будет ли обеспечено здоровье детей? Если дошкольные учреждения находятся в одинаковых экологических условиях, будет ли в них здоровье детей примерно одинаковым?

При подведении итогов ответов на второе задание были приведены данные исследования С.В. Попова, свидетельствующие о том, что здоровье человека на 20% зависит от наследственных факторов, на 20 — от условий внешней среды, т.е. в конечном итоге от экологии, на 10 — от деятельности системы здравоохранения и на 50% — от самого человека, его образа жизни, двигательной активности.

Следовательно, педагогический процесс в дошкольном учреждении существенно влияет на состояние здоровья воспитанников.

Итогом второго этапа стало совместное обсуждение вопроса: Что же символизирует собой крона? Результатом стал вывод: здоровье обеспечивает хорошую работоспособность человека в любой деятельности, позволяет повысить сопротивляемость организма к неблагоприятным внешним условиям (снизить заболеваемость), создает благоприятную среду



для проявления волевых черт характера, способствует хорошей физической подготовленности дошкольников.

Третье задание. Выполнение идентичных, но индивидуальных для каждой команды заданий.

- ♦ Команде методистов — определить, какие задачи включаются в группу оздоровительных и установить связь между успешным решением этой группы задач и здоровьем ребенка.

- ♦ Команде инструкторов — раскрыть суть образовательных задач и связь между успешным их решением и здоровьем детей.

- ♦ Команде воспитателей — раскрыть суть воспитательных задач в области физической культуры и влияние успешного их решения на состояние здоровья дошкольников.

Каждой команде предложили в подтверждение своих мыслей вспомнить или составить афоризмы.

Итог деловой игры: рассмотрено символическое дерево и установлена взаимосвязь всех его частей. Можно ли отрубить один корень, а на двух оставшихся строить свою работу? Что будет со стволом? Поэтому, чтобы обеспечить ребенку хорошее здоровье, работоспособность, физическую подготовленность, повысить сопротивляемость неблагоприятным вне-

шним условиям, все три корня должны полноценно функционировать, т.е. программа в области физического воспитания детей дошкольного возраста должна строиться на решении всех трех групп задач. Деловая игра помогла осмыслить значение различных аспектов физического воспитания дошкольников.

Во второй части семинара проводился **анализ программ по физическому воспитанию дошкольников**. Выбранные программы анализировали заместители заведующих по воспитательно-образовательной работе и инструкторы по физическому воспитанию.

Анализовались: цель программы, ее направленность, содержание, пути реализации, организация работы по программе, методы и приемы организации деятельности детей.

Были проанализированы комплексные — «Радуга» и «Из детства — в отрочество» и парциальные — «Здоровый дошкольник» (Ю.Ф. Змановский), «Развивающая педагогика оздоровления» (В.Т. Кудрявцев и Б.Б. Егоров), «Театр физического развития и оздоровления детей дошкольного и младшего школьного возраста» (Н.Н. Ефименко), «Как воспитать здорового дошкольника» (В.Г. Алямовская).



ПОЗДРАВЛЯЕМ!

***Поздравляем с награждением медалью
ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени
за достигнутые трудовые успехи и многолетнюю
добросовестную работу***

<i>Малахову Людмилу Николаевну</i> — заведующую муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребенка — детский сад № 46 «Семицветик» города Апатиты, Мурманская область	Указ Президента РФ от 22 июня 2006 г. № 632
<i>Азенкову Валентину Николаевну</i> — заведующую государственным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 131» Адмиралтейского района, город Санкт-Петербург. <i>Макарову Веру Васильевну</i> — заведующую государственным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 35» Красносельского района, город Санкт-Петербург	Указ Президента РФ от 20 июля 2006 г. № 730
<i>Владимирову Галину Федоровну</i> — воспитателя муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 43 поселка Красногорняцкого», Октябрьский район Ростовской области	Указ Президента РФ от 20 июля 2006 г. № 731
<i>Калмыкову Земфиру Алексеевну</i> — заведующую муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребенка — детский сад № 32 «Лесная сказка» города Пролетарска, Ростовская область	Указ Президента РФ от 22 сентября 2006 г. № 1043
<i>Манакову Наталью Витальевну</i> — заведующую муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребенка — детский сад № 234 «Кроха» с осуществлением физического и психического развития, коррекции и оздоровления всех воспитанников», Новосибирская область	Указ Президента РФ от 3 октября 2006 г. № 1081



**Поздравляем с присвоением почетного звания
«Заслуженный учитель Российской Федерации»
за заслуги в обучении и воспитании учащихся
и многолетний добросовестный труд**

Комбарову Любовь Васильевну — воспитателя муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 45 «Буратино» города Тамбова	Указ Президента РФ от 20 июля 2006 г. № 732
Торгову Наталью Юрьевну — заведующего государственным образовательным учреждением «Детский сад компенсирующего вида № 2245» Северо-Западного административного округа города Москвы	Указ Президента РФ от 3 октября 2006 г. № 1081
Белькову Анну Антоновну — заведующего муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 105 «Солнышко» города Тюмени	Указ Президента РФ от 27 ноября 2006 г. № 1312

**Предлагаем вашему вниманию новый проект
издательств «Карпуз» и «ТЦ Сфера»**

ПОТЕШКИ

для детей раннего возраста



**Яркие, красочные книги на пружинке
порадуют вас и детей.**

Адрес: Москва, ул. Сельскохозяйственная, д. 18, корп. 3.

Тел.: (495) 656-75-05, 656-72-05.

Книга—почтой: 129626, Москва, а/я 40, «ТЦ Сфера».

E-mail: sfera.post@mail.ru; <http://www.tc-sfera.ru/>



ПРЕДЛАГАЕМ ПОДПИСАТЬСЯ НА
Приложение к журналу «Логопед»

КОНФЕТКА

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

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

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

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



ИСПРАВЛЯЕМ ПРОИЗНОШЕНИЕ: С—Ш

В этом номере журнала опубликованы избранные страницы редкой библиографической книги «Сборник упражнений для детей с недостатками произношения», сост. А.Н. Ас-смус, А.И. Блохина, Р.Е. Итина, Э.М. Иткина, В.Н. Карандина, Г.Н. Смирнова. Задания для индивидуальных занятий отобраны с учетом наиболее распространенных нарушений звуковой стороны речи у детей. В данном выпуске представлены материалы логопедических упражнений на звуки [с], [ш].



ФОРМИРУЕМ СЛоговую СТРУКТУРУ СЛОВА

Автор — *Большакова С.Е.*

Представлена краткая авторская версия методического пособия С.Е. Большаковой, которое скоро выйдет в издательстве «ТЦ Сфера». Опытный логопед-практик предлагает эффективные приемы формирования слоговой структуры речи, в частности приемы мануального подкрепления, облегчающие детям усвоение многосложных слов и словосочетаниями согласных. Речевой материал и дидактические игры дополнены комплектом из 64 цветных картинок на специальной вкладке журнала.



АВТОМАТИЗИРУЕМ ПРОИЗНОШЕНИЕ [Р] И [Р']

Авт.-сост. — *Е.В. Новикова*

В пособии представлены методические материалы известного логопеда Е.В. Новиковой, обобщающие ее многолетний опыт работы с детьми, имеющими нарушения произносительной стороны речи, а также трудности в овладении чтением и письмом. Задания специально составлены так, чтобы по ним было интересно заниматься детям старшего дошкольного возраста и младшим школьникам.



Представляем вашему вниманию книги

ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЕ ЗАНЯТИЯ С ДЕТЬМИ 5—7 ЛЕТ

Автор — Вареник Е.Н.

Обложка, 128 с. Формат 60×90/16

Книга представляет интегрированную систему физкультурно-оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и коррекцию нарушений функций опорно-двигательного аппарата у детей дошкольного возраста. Авторская программа, апробированная в течение нескольких лет, дает педагогу возможность для творческого подхода к выбору содержания и методов работы, позволяет учитывать возраст и индивидуальные особенности детей. Материалы сборника универсальны: упражнения можно использовать на физкультурных занятиях в ДОУ, во время гимнастики дома. Приводятся примерные конспекты физкультурных занятий, комплексы утренней, дыхательной гимнастик и гимнастики после сна, обширная подборка коррекционных упражнений.



РАСТИ ЗДОРОВЫМ, МАЛЫШ!

Программа оздоровления детей раннего возраста

Авторы — Павлова П.А., Горбунова И.В.

Обложка, 96 с. Формат 60×90/16

Цель программы «Расти здоровым, малыш!» — создать условия в детском учреждении, при которых возможно полное удовлетворение основных потребностей ребенка, сохранение его физического и психического здоровья, становление полноценной личности. Программа включает следующие разделы: система комплексных мероприятий, направленных на сохранение, укрепление, формирование физического здоровья ребенка; обеспечение психологической безопасности личности; развитие различных видов восприятия у ребенка раннего возраста; организация пространственной предметно-развивающей среды.



ПРЕОДОЛЕНИЕ НАРУШЕНИЙ СЛОГОВОЙ СТРУКТУРЫ СЛОВА У ДЕТЕЙ

Методическое пособие

Автор — Большакова С.Е.

Обложка, 56 с. Формат 60×90/16

В пособии описываются причины трудностей формирования слоговой структуры слова, виды ошибок, методика работы. Уделяется внимание развитию таких предпосылок формирования слоговой структуры, как оптико- и сомато-пространственные представления, ориентация в двухмерном пространстве, динамическая и ритмическая организация движений. Автор предлагает прием мануального подкрепления, облегчающий детям артикуляционные переключения и предотвращающий пропуски и замены слогов. Дается порядок освоения слов со стечениями согласных.





ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ ДЕТЕЙ 4–6 ЛЕТ

Методическое пособие

Авторы — Комратова Н.Г., Грибова Л.Ф.

Обложка, 224 с. Формат 60×90/16

В пособии представлены материалы по ознакомлению детей средней и старшей группы с родным краем: содержание и технология ознакомления детей с родным краем, планирование деятельности, программы, конспекты игр и занятий.

Пособие основано на практическом материале из опыта работы дошкольных образовательных учреждений Нижегородской области.

Адресовано педагогам ДОУ, преподавателям и студентам педагогических вузов и родителям.



ПРОГРАММА

«МАТЕМАТИЧЕСКИЕ СТУПЕНЬКИ»

Автор — Колесникова Е.В.

Обложка, 64 с. Формат 60×90/16

Книга знакомит с программой развития математических представлений у дошкольников «Математические ступеньки». В ней определены содержание и объем изучаемого материала, даны темы с конкретным содержанием для каждой возрастной группы. К программе имеется наглядно-методическое обеспечение, с помощью которого реализуются ее цели и задачи.

Это учебно-методические пособия для педагога, рабочие тетради для детей каждого возраста, демонстрационный материал для детей 3—4, 4—5, 5—6 лет. Рекомендуется педагогам дошкольных образовательных учреждений, гимназий, лицеев, групп кратковременного пребывания детей, гувернерам, родителям для подготовки детей к школе.



ОСНОВЫ БЕЗОПАСНОСТИ ДЛЯ ДЕТЕЙ 5–8 ЛЕТ

Автор — Шорыгина Т.А.

Обложка, 80 с. Формат 60×90/16

В пособии представлены конспекты занятий, посвященных правилам безопасности.

Занятия, построенные в форме бесед, сопровождаются стихами, сказками, загадками, вопросами и тестами, помогающими лучше усвоить предлагаемый материал. В доступной и увлекательной форме дети усваивают правила безопасного поведения дома, на городской улице, в лесу, парке, возле водоемов.

Пособие предназначено для старших дошкольников и может быть использовано при коллективной и индивидуальной форме обучения.



Представляем вашему вниманию новинки серии «Программа развития»



В МИРЕ ДРУЗЕЙ

Программа эмоционально-личностного развития детей

Автор — Котова Е.В.

Обложка, 80 с. Формат 60×90/16

Программа «В мире друзей» для детей старшего дошкольного и младшего школьного возраста адресована педагогам, психологам детских садов и начальной школы, родителям. В книге затронуты вопросы личностного развития, умения конструктивно строить взаимоотношения с окружающими. Акцент сделан на самовыражение ребенка, способствующее эмоциональному развитию, формированию самосознания. Автор старается разрешить эмоционально-личностные проблемы детей, такие как повышенная тревожность, заниженная самооценка, а также трудности в общении.



ИТОГОВЫЕ ДНИ ПО ЛЕКСИЧЕСКИМ ТЕМАМ

Планирование и конспекты: Кн. 2.

Автор — Алябьева Е.А.

Обложка, 208 с. Формат 60×90/16

В пособии представлены планы итоговых тематических дней по пяти лексическим темам, которые изучаются как в группах детского сада для дошкольников с нормой психофизического развития, так и с проблемами в нем. Дидактические, творческие игры, упражнения, большое количество стихотворного материала, загадок, потешек, песенок помогут педагогу в организации увлекательных занятий с детьми 5—7 лет.



ШКОЛА ЗДОРОВОГО ЧЕЛОВЕКА

Программа для ДОУ

Авторы — Кулик Г.И., Сергиенко Н.Н.

Обложка, 112 с. Формат 60×90/16

Программа направлена на воспитание основ культуры здоровья и безопасности, формирование представления дошкольника о себе и о здоровом образе жизни, о правилах гигиены, охране здоровья и основывается на физиологических, психолого-педагогических, валеологических исследованиях. Представлен опыт работы коллектива муниципального дошкольного образовательного учреждения «Аленький цветочек» г. Ноябрьска Тюменской области ЯНАО. Книга адресована руководителям и педагогам ДОУ, гувернерам, родителям.

Эти и другие книги можно заказать по почте наложенным платежом.
Пришлите заявку **по адресу:** 129626, Москва, а/я 40, **по E-mail:** sfera@cnt.ru,
по тел.: (495) 656-75-05, 656-72-05, 107-59-15
или заказать в **Интернет-магазине:** www.tc-sfera.ru
Не забудьте разборчиво написать свой **индекс и обратный адрес.**



**ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА»
приглашает посетить свой сайт**

www.tc-sfera.ru

Здесь вы сможете:

- ☒ сделать заказ в Интернет-магазине на книги, открытки, другую печатную продукцию наложенным платежом (Россия) или курьерской доставкой (Москва);
- ☒ познакомиться с вышедшими из печати новинками;
- ☒ узнать новости о жизни издательства;
- ☒ почитать что-нибудь интересное;
- ☒ найти информацию о журналах «Управление ДОУ» и «Логопед», прочитать избранные статьи из них;
- ☒ узнать адрес близлежащего к вам магазина, где можно приобрести (заказать) книги издательства «ТЦ Сфера».



**Если вы хотите
получать журналы**

**«УПРАВЛЕНИЕ ДОУ» с ПРИЛОЖЕНИЕМ,
«ЛОГОПЕД» с ПРИЛОЖЕНИЕМ,
«ВОСПИТАТЕЛЬ ДОУ»**

в 2007 году, не забудьте подписаться!

Подписаться можно по каталогу «Газеты и журналы» агентства «Роспечать» (красно-синяя обложка) с любого месяца!

Журнал «Управление ДОУ» — индекс 80818

Журнал «Управление ДОУ» + приложение — индекс 82687

Журнал «ЛОГОПЕД» — индекс 82686

**Журнал «ЛОГОПЕД» + приложение «Конфетка» —
индекс 18036**

Журнал «Воспитатель ДОУ» — индекс 58035



В СЛЕДУЮЩЕМ НОМЕРЕ!

ТЕМА НОМЕРА:

ФИНАНСОВАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ

*Финансирование дошкольных образовательных учреждений
в условиях современного законодательства*

Система работы с начинающими методистами

Использование коучинг-сессий при аттестации педагогических кадров в системе педагогической деятельности ДОУ

Нормативное финансирование

Предшкольное образование

Уважаемые подписчики!

Приходит много заявок на предыдущие номера журнала. Вы можете заказать следующие номера: 2002 г. — № 4 («Работа с семьей»); № 5 («Анализ и диагностика»); 2004 г. — № 4 («Экспериментальная работа в ДОУ»); 2005 г. — № 6 («Права и обязанности»); № 7 («Охрана труда»); № 8 («Вопросы, вопросы...»). Мы вышлем их наложенным платежом. В заявке укажите свой точный адрес, индекс, а также требуемое количество экземпляров. Кроме того, вы можете заказать номера журналов «Логопед» за 2004—2006 гг., «Управление ДОУ» за 2006 г.



«Управление ДОУ»

2007, № 1 (35)

**Научно-практический
журнал**

Выходит 8 раз в год

Главный редактор Т.В. Цветкова

Ответственный редактор

Л.И. Фалюшина

Научный редактор

Л.М. Волобуева

Редколлегия:

Ю.Е. Антонов, К.Ю. Белая,

Н.С. Варенцова, Л.М. Волобуева,

В.И. Ерошин, В.Т. Кудрявцев,

Г.М. Коджаспирова, Г.В. Чиркина,

М.Б. Яковлева

Оформление, макет

Т.Н. Полозова

Художники обложки:

А.В. Семенов, Е.В. Кустарова

Художник

М.А. Саморезов

Корректоры:

Л.Б. Успенская, Т.Э. Балоунова

Фото на обложке

Е.В. Кустарова

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

Редакция не рецензирует присланные материалы, не отправляет их обратно.

Учредитель и издатель
ООО «Творческий Центр Сфера»

Журнал зарегистрирован
в Комитете РФ по печати 22.08.01.

Свидетельство ПИ № 77-9439

Подписной индекс в каталоге Роспечати
80818

Журнал + приложение:
в каталоге Роспечати **82687**

Адрес редакции:

Москва, ул. Сельскохозяйственная, д. 18,
корп. 3. Тел./факс: (495) 181-09-23, 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 18.01.07. Формат 60×90¹/₁₆.
Усл. печ. л. 8. Тираж 28 000 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», 2007
© ООО «ТЦ СФЕРА», 2007