



НА СТОРОНЕ РЕБЕНКА

ISSN 2220-1483

правление

ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

№ 1/2017



Стратегия повышения
квалификации
руководителей

Эмоциональный
дискомфорт педагога

Современная
инфраструктура ДОО

Помощник воспитателя
и младший воспитатель:
в чем разница?

Тема номера
ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ
ПРОСТРАНСТВА
ДЕТСКОГО САДА



ГОСТЬ НОМЕРА

Тамара
Ивановна
ЕРОФЕЕВА

СОЗДАДИМ ЯРКИЙ ПРАЗДНИК С ПРОДУКЦИЕЙ «ТЦ СФЕРА»

ПЛАКАТЫ, ГИРЛЯНДЫ, ОТКРЫТКИ, МЕДАЛЬКИ, МАСКИ-ОБОДКИ



Приобретайте
на www.sfera-book.ru

Издательство «ТЦ СФЕРА»

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

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

E-mail: sfera@tc-sfera.ru. Сайты: www.tc-sfera.ru, www.sfera-podpiska.ru

Интернет-магазин: www.sfera-book.ru





правление

ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

№ 1/2017

**Подписные индексы в каталогах:**«Роспечать» 80818, 36804 (в комплекте)
82687 (с приложением)

«Пресса России» — 39757 (в комплекте)

«Почта России» — 10399 (в комплекте)

Тема номера**ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ ПРОСТРАНСТВА
ДЕТСКОГО САДА****СОДЕРЖАНИЕ**

Редакционный совет	3
Индекс	4
Колонка редактора	
<i>Боякова Е.В.</i>	
Воспитание индивидуальности — важная педагогическая проблема	5
У нас в гостях Т.И. Ерофеева	6

МЕНЕДЖМЕНТ**Основы педагогического менеджмента***Давыдова О.И.*

Индивидуализация пространства группы детского сада	16
--	----

ФГОС дошкольного образования*Лыкова И.А.*

Поддержка детской индивидуальности	26
--	----

Психология управления*Гонина О.О., Тамбовцева Е.В.*

Эмоциональный дискомфорт педагогов ДОО: причины и пути устранения	36
--	----

Работа с кадрами*Сафонова О.А.*

Стратегия повышения квалификации руководителей ДОО в условиях «общества знания»	40
--	----

ФИНАНСЫ И ПРАВО**Нормативные и правовые материалы**

Приказ Минтруда России от 19.08.2016 № 438н

«Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»	50
---	----

Приказ Минтруда России от 10.02.2016 № 46 «О внесении изменений в приложение к приказу Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 832 “Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования”»	82
---	----

Правовой всеобуч

Виффлемский А.Б.

Помощник воспитателя и младший воспитатель: в чем разница?.....	89
--	----

ПЕДАГОГИКА ДОУ

Организация педагогического процесса

Копцева Т.А.

Организация выставки детского изобразительного творчества в ДОО	98
--	----

Методическая работа

Майданкина Н.Ю.

Конструирование регионального навигатора парциальных образовательных программ дошкольного образования.....	105
--	-----

ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА

Вести из регионов

Маханева М.Д.

Формирование навыков безопасного поведения	110
--	-----

Это интересно

А знаете ли Вы?

Совещание в Минобрнауки с ректорами педагогических вузов.....	49
---	----

Указатель приложений	120
-----------------------------------	-----

Спутник журнала	121
------------------------------	-----

Книжная полка	25, 97, 109, 122
----------------------------	------------------

Вести из Сети	126
----------------------------	-----

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

Анонс	128
--------------------	-----

Уважаемые коллеги!

Интернет-магазин www.sfera-book.ru открыт!

Новый сайт — это новый дизайн, обновленный рубрикатор, весь ассортимент в одном месте, возможность купить в розницу или оптом из любой точки страны, это разнообразные фильтры, поля для отзывов, простые инструменты формирования заказа и многое другое — полезное и нужное. Заходите, изучайте, действуйте! Мы вас ждем!

Редакционный совет

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

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

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

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

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

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

Майер Алексей Александрович, д-р пед. наук, профессор кафедры педагогики начального и дошкольного образования ГОУ ВО «Московский государственный областной гуманитарный институт», Московская обл.

Дружиловская Ольга Викторовна, канд. пед. наук, доцент кафедры анатомии, физиологии и клинических основ дефектологии ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», главный редактор журнала «Медработник ДОУ».

Микляева Наталья Викторовна, канд. пед. наук, доцент Института детства ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», Москва.

Парамонова Лариса Алексеевна, д-р пед. наук, проф., проф. кафедры антропологической психологии ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», Москва.

Редакционная коллегия

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

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

Танцюра Снежана Юрьевна, канд. пед. наук, доцент кафедры психологии и педагогики ГАУ ИПК ДСЗН «Институт переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов системы социальной защиты населения города Москвы», главный редактор журнала «Логопед».

Цветкова Татьяна Владиславовна, канд. пед. наук, чл.-корр. МАНПО, генеральный директор и главный редактор издательства «ТЦ Сфера».

ИНДЕКС

УЧРЕЖДЕНИЯ И АВТОРЫ, УПОМИНАЕМЫЕ В НОМЕРЕ

Указаны страницы, на которых начинаются статьи с упоминанием названий учреждений и фамилий авторов

Академия педагогических и социальных наук, г. Нижний Новгород.....	89	Кафедра дошкольной педагогики Московского педагогического государственного университета, Москва	6
Детский сад № 127 «Улыбка», г. Тверь	36	Лаборатория психологии профессионального развития педагогов Тверского государственного университета, г. Тверь	36
Институт художественного образования и культурологии Российской академии образования, Москва	26, 98	Лаборатория социально- педагогических измерений в образовании Нижегородского института развития образования, г. Нижний Новгород.....	40
Кафедра дошкольного и дополнительного образования Института психологии и педагогики Алтайского государственного педагогического университета, г. Барнаул Алтайского края.....	16	Отдел организационно- методической работы Центра образования и системных инноваций Ульяновской обл., г. Ульяновск	105
Кафедра дошкольной педагогики и психологии Тверского государственного университета, г. Тверь	36		

Вифлеемский Анатолий Борисович	89	Лыкова Ирина Александровна	26
Гонина Ольга Олеговна	36	Майданкина Наталья Юрьевна	105
Давыдова Ольга Ивановна	16	Маханева Мария Давыдовна	110
Ерофеева Тамара Ивановна	6	Сафонова Ольга Александровна...	40
Копцева Татьяна Анатольевна	98	Тамбовцева Елена Витальевна	36

Уважаемые коллеги!

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

Воспитание индивидуальности — важная педагогическая проблема

Как вырастить ребенка личностью и воспитать в нем неповторимую индивидуальность? История дошкольного образования в России свидетельствует: несмотря на массовый характер организованного педагогического процесса, индивидуальной работе с каждым ребенком отводилось время в режиме дня, а учет особенностей детей находился в поле зрения всех сотрудников детского сада. Современные требования к дошкольному образованию выводят на первое место индивидуализацию воспитательно-образовательного процесса и развивающей предметно-пространственной среды.

В статье О.И. Давыдовой показаны современные возможности индивидуализации пространства группы детского сада. И.А. Лыкова раскрывает сложные механизмы поддержки детской индивидуальности и дает практические советы по педагогической работе в данном направлении.

В воспитании детей большое место отводится демонстрации продуктов их творчества. Автор программ по изобразительной деятельности Т.А. Копцева делится многолетним опытом организации выставок детского изобразительного творчества.

Мы продолжаем публиковать материалы в помощь содержательному насыщению вариативной части основной образовательной программы. Материал Н.Ю. Майданкиной научит конструировать региональный навигатор образовательных программ. Интересные идеи по повышению профессионального потенциала педагогов вы найдете в материалах О.А. Сафоновой и др.

Важная для аттестации педагогических кадров проблема наименования должностей и вытекающие из этого квалификационные характеристики. Наш постоянный автор А.Б. Вифлеемский анализирует сходства и различия должностей «младший воспитатель» и «помощник воспитателя» и дает читателям юридические советы.

Напоминаем, что выписать журнал и приложения к нему на 2017 г. можно с любого месяца. Для вашего удобства мы организовали подписку на электронную версию журнала на интернет-сайте издательства «ТЦ Сфера»: www.sfera-podpiska.ru.

Журнал — хорошая возможность не только ознакомиться с чужим опытом работы, но и поделиться с коллегами своими профессиональными секретами. Требования к авторским материалам размещены на сайте издательства (www.sfera-podpiska.ru/authors). Пишите нам по адресу: dou@tc-sfera.ru с пометкой «Для журнала “Управление ДОУ”».

Главный редактор журнала Е.В. Боякова

У НАС В ГОСТЯХ

Кандидат педагогических наук, профессор кафедры дошкольной педагогики Московского педагогического государственного университета, член-корреспондент Международной академии наук педагогического образования, член Экспертного совета по дошкольному образованию комитета по образованию и науке Государственной Думы, Москва

ТАМАРА ИВАНОВНА ЕРОФЕЕВА

Уважаемая Тамара Ивановна, расскажите немного о себе. Как Вы пришли в профессию?

Очень просто. Осуществила детскую мечту — стать учительницей. Мечта зародилась, когда почувствовала, что вся дворовая команда с удовольствием соглашается играть в школу. Я была изобретательной учительницей: сшивала миниатюрные «тетрадки», делала прописи, рисовала букварь, «ходила» с учениками в походы, мастерила, как потом узнала, из природного и бросового материала игрушки и пособия. Ученики ходили за мной гурьбой, вопрос о дисциплине в моей школе не стоял. Этот первый игровой опыт дал надежду. Успешность моей роли показала, что надо заниматься интересным для тебя делом, тогда рождаются идеи и приходит вдохновение. В то время были только эмоции. Теперь — осознание, что выбор был правильный.

Как в дальнейшем складывался Ваш педагогический опыт? Как Вы попали в науку?

Моя работа в детском саду по окончании школы и после поступления в педагогический институт была непростой, но интересной. Тогда, много лет тому назад, студентка первого курса уже могла работать воспитателем. Но не хватало знаний, только интуитивные представления о потребностях детей и любовь к ним помогали справляться с трудностями управления коллективом. Этот опыт пошел на пользу.

Судьбоносным, можно сказать, было приглашение в НИИ дошкольного воспитания АПН СССР в 1968 г. Я стала лаборантом лаборатории психологии, погружилась в удивительную атмосферу интересных, увлеченных своим делом людей. Научные дискуссии, обмен мнениями и сомнениями, определение структуры исследования, построение

отдельных методик, обсуждение полученных результатов и публикаций — это не специально подготовленные, запланированные мероприятия, а сама жизнь, повседневный и интересный процесс научной работы. Для меня он стал эталоном профессиональной деятельности научного сотрудника. В обязанности лаборанта входило многое, что связано с созданием условий для научной работы. Ведение документации, протоколов заседаний, выписки. Это хорошая школа самоорганизации и ответственности. Самое интересное, конечно, непосредственное участие в экспериментальной работе. Большим счастьем было близко видеть работу Л.А. Венгера, Я.З. Неверович, Т.А. Репиной.

Интересными были эксперименты под руководством А.В. Запорожца и Я.З. Неверович, в которых изучалась мотивация деятельности дошкольников. В условиях оборудованной лабораторной комнаты детям старшего дошкольного возраста предлагалась рутинная работа — собирание пирамидки. Высокие пирамидки специально изготавливались для данного эксперимента. Вокруг — множество игрушек, но паре детей, которые приглашались в комнату, поручалось правильно по цвету собрать эти гигантские пирамидки. Затем экспериментатор, роль которого была доверена мне, покидал экспериментальную комнату, но продолжал наблюдать за работой де-

тей из смежного помещения через зеркало с односторонней проводимостью, что позволяло хорошо видеть «усердия» дошкольников. В период проведения экспериментальной работы каждая пара детей неоднократно приглашалась в лабораторную комнату, при этом их работа от эксперимента к эксперименту по-разному мотивировалась. Именно такая серия экспериментов со всей очевидностью показала, что для детей старшего дошкольного возраста социальные мотивы оказывались наиболее значимыми при выполнении даже такой малопривлекательной работы.

Впечатления, полученные от участия в эксперименте, примеров которой можно было бы привести сотни, позволяют сегодня знакомить студентов с построением исследования и проведением опытно-экспериментальной работы в рамках магистерских и кандидатских диссертаций и выпускных квалификационных работ.

Значит, у Вас накопился опыт и для проведения собственного исследования?

Безусловно. Моим первым опытом в научной работе стала подготовка дипломной работы, хотя в период 1970-х гг. в педагогических институтах это было редкостью. Но мне разрешили вместо государственного экзамена защищать дипломную работу. Этот опыт пригодился, когда я поступила в аспирантуру НИИ до-

школьного воспитания. Моими научными руководителями были академик А.В. Запорожец и старший научный сотрудник, канд. пед. наук Я.З. Неверович. Диссертация посвящалась проблеме формирования положительных взаимоотношений между детьми старшего дошкольного возраста. Я безмерно благодарна моим научным руководителям, научившим меня ответственно и критично относиться к тому, что ты делаешь в науке, задумываться над педагогической ценностью полученных результатов, над их отдаленным эффектом.

Вам посчастливилось работать с учеными, чьи имена вошли в историю дошкольного образования.

Вы правильно заметили, именно посчастливилось. Это были люди высокой культуры и эрудиции, интеллигентности, доброжелательности и демократичности. Вообще такую особую, неповторимую атмосферу в НИИ дошкольного воспитания и создавали эти люди. Ученые советы, где собирался весь институт, были содержательными и интересными. А.В. Запорожец председательствовал, рядом с ним его заместитель Т.А. Маркова, а за центральным столом сидели заведующие лабораториями, каждый из которых — эпоха в педагогической науке: Р.И. Жуковская, В.Г. Нечаева, М.Ю. Кистяковская, Е.И. Радина, Н.А. Ветлугина и любимые

ученики, тогда еще сорокалетние Л.А. Венгер, Н.Н. Поддьяков, Ф.А. Фохин, Т.А. Репина, Т.В. Тарунтаева. Сотрудников института, особенно молодых, поражало, что научные дискуссии велись корректно, доказательно высказывались аргументы, подводились итоги, принималось решение. Посчастливилось общаться и с другими сотрудниками института: Р.С. Буре, О.С. Ушаковой, С.А. Козловой, А.Д. Шатовой, А.М. Фонаревым, Р.А. Иванковой, К.В. Тарасовой и многими другими. Это была отличная школа профессиональной этики, научной увлеченности и теплоты человеческого общения.

Вы известны как специалист в области подготовки детей к школе.

Новый этап работы в НИИ дошкольного воспитания начался после аспирантуры с распределения в лабораторию подготовки детей к школе, которой руководила канд. пед. наук Т.В. Тарунтаева. Моими коллегами были Л.Н. Павлова, В.П. Новикова, А.Н. Давидчук, Т.Н. Доронова, Н.С. Варенцова, Л.Н. Невская, Н.В. Дурова. С большим интересом я включилась в новую для меня проблему — обучение детей шестилетнего возраста в условиях пятидневной недели, которая разрабатывалась по заданию Совета Министров СССР и Академии педагогических наук. Главная цель научной деятельности лаборато-

рии — разработать программу обучения детей подготовительной к школе группы, сопряженную с 1 классом начальной школы, и апробировать комфортные условия обучения детей 6—7 лет на основе дошкольной дидактики. Такая программа и методические материалы к ней были созданы. Вместе с коллегами я участвовала в разработке материалов по обучению детей математике. Их апробация проходила в разных регионах страны и союзных республиках, где мы участвовали в выездных семинарах, мониторингах, научных конференциях, региональных совещаниях. Результаты экспериментальной работы показали эффективность подготовки детей шестилетнего возраста к школе в условиях детского сада на основе программы, разработанной НИИ дошкольного воспитания. Интенсивная научная, методическая, апробационная работа и популяризация материалов исследования по обучению детей 6 лет показали необходимость использования различных стилей письменной и устной речи. Это хорошая школа во всех смыслах, не только в научном, методическом, лекционном планах, но в плане личностного общения и партнерской деятельности.

Детская мечта стать учительницей реализовалась?

Тридцать лет тому назад по приглашению Л.В. Поздняк, которая работала в тот период деканом

факультета дошкольной педагогики и психологии и заведующей кафедрой дошкольной педагогики, была принята в штат. Так я стала доцентом, а вскоре и заместителем декана по учебно-методической и научной работе, а потом и профессором и заведующим кафедры. Но в вузе мне пришлось преподавать не курс методики развития элементарных математических представлений, к которому я больше тяготела, а дошкольную педагогику, а позднее методологию и методику научно-исследовательской работы. Как оказалось, многие проблемы дошкольной педагогики, а тем более методика исследовательской работы были мне знакомы по предыдущему опыту работы научным сотрудником и большой лекционной практике. Л.В. Поздняк, В.И. Яшина, В.И. Ядэшко, А.К. Бондаренко, И.М. Кононова, Э.К. Суслова, Л.М. Волобуева доброжелательно приняли в коллектив факультета, помогали советами. Работа со студентами показалась мне не только интересной, но и мобилизующей преподавателя к творчеству, поиску новых форм и средств преподавания. Прошедшие три десятилетия насыщены преподавательской и научной работой. Вместе с преподавателями факультета принимала участие в пяти научных проектах Министерства образования и науки РФ, связанных с содержанием непрерывного образования детей дошкольного и

начального школьного возраста, развития новых форм российского дошкольного образования, разработкой критериев учебно-методических материалов для детей, усилением практической направленности подготовки будущих педагогов. В этот же период моя привязанность к вопросам математического образования дошкольников не отпускала меня. Поэтому участие в разработке и внедрении образовательной программы «Из детства в отрочество» под руководством Т.Н. Дороновой было интересным, а главное — появилась возможность реализовать новые подходы к обучению детей математике. Так родились методические пособия для воспитателей и родителей «Дошкольник изучает математику», учебно-наглядные пособия для детей «В кругу друзей математики», математические сказки для любознательных дошкольников, пособия «Умные раскраски» (совместно с Т.И. Гризик). В дальнейшем принимала участие в разработке программы «Дошкольная группа» для групп кратковременного пребывания под руководством Т.Н. Дороновой и Н.А. Коротковой и материалов к ней, в разработке программы «Успех» под руководством Н.В. Фединой. Так что моя прямая связь с практическими работниками дошкольных учреждений не прерывалась никогда.

Каков современный студент, который приходит на

факультет дошкольной педагогики и психологии?

Мой опыт трех десятков лет показывает, что студент меняется, как и дошкольное образование. Раньше студенты очной формы обучения больше занимались общественной работой, жили свободной студенческой жизнью, охотно участвовали в различных мероприятиях. Теперь начиная с первых курсов они стремятся работать. Времени на общественную жизнь остается мало. Вместе с тем многие студенты ориентированы не на формальное получение диплома, а на овладение профессией, поэтому успевают везде и во всем. Студенты в век компьютерных технологий мыслят и действуют по-другому, поэтому с ними и работать следует иначе. Однако такая «продвинутость», умение хорошо ориентироваться в интернет-ресурсах порой мешает студентам, ведет их по легкой дороге заимствования готовых материалов, рефератов, текстов и уводит в сторону от профессионального совершенствования, овладения содержанием и способами аналитической, проективной, моделирующей деятельности, от желания создать собственный творческий продукт, редактировать текст, совершенствовать свои навыки. Это огорчает. Но в то же время ставит перед преподавателями новые задачи — побуждать студентов к овладению профессиональными компетенциями через создание

оригинальных работ, выполнение индивидуализированных заданий, а также использовать новые средства контроля и оценки работы студентов.

Каковы положительные стороны работы по ФГОС ДО?

Я бы сказала иначе, положительные результаты мы увидим, когда воспитатели смогут реализовать заложенное в Стандарте. Прежде всего в нем принимается идеология развития ребенка (в отличие от ЗУНуновской парадигмы). Акценты делаются на поддержание способности ребенка к саморазвитию, самоактуализации. Эти идеи Л.С. Выготского, А.В. Запорожца, Д.Б. Эльконина, В.В. Давыдова, Н.Н. Поддьякова — стержень перестраивающегося образования. Это означает, что весь образовательный процесс, познавательную и игровую деятельность необходимо строить иначе, чем было прежде. Важно и то, что ребенок должен располагать необходимыми степенями свободы выбора деятельности и партнера по ней, сочетать это с принятыми нормами жизни в коллективе. Родители, семья — участники образовательных отношений. Перечисленные позиции — минимум того, что несет в себе Стандарт. Реализация этих положений и даст положительные результаты в развитии дошкольного образования.

Какие проблемы существуют в дошкольном образовании,

которые необходимо решать в ближайшее время?

Я бы сказала, что педагогам мешают стереотип в организации образовательной работы, мнимая боязнь анархии, если детям предоставить большую свободу. Воспитателей можно понять, поскольку многие годы господствовала учебная модель с ее дисциплинарными методами организации жизни ребенка. Современные требования показывают, что нужен баланс между деятельностью под руководством воспитателя (и она не должна довлеть над другими), партнерской и самостоятельной деятельностью детей, через которые можно решать множество образовательных и воспитательных задач. Это одна проблема. Другая, не менее значимая, — использование вариативных форм организации образовательных ситуаций, мероприятий, занятий. Такие, например, как эвристические беседы, дискуссии, проблемно-практические ситуации, эксперименты, занятия-путешествия и др. Следует использовать также и пролонгированные формы организации образовательной деятельности: коллекционирование, проекты, исследования и наблюдения. Названные и не названные сейчас мною формы должны не только формально менять организацию детской активности, а принципиально изменить подход, вовлечь ребенка в разные ситуации, научить его добывать знания

самостоятельно, систематизировать и актуализировать их. Тогда ребенок начинает не только понимать, что вокруг много нового и интересного, но и проявлять инициативу в добывании знаний.

Вот тогда и возникает третья проблема для воспитателя — поддержание детской инициативы, оказание недирективной помощи, которую педагоги могут использовать, чтобы поддержать познавательную активность и самостоятельность детей. Этим не исчерпываются трудности и проблемы, с которыми приходится сталкиваться воспитателям. Планирую наработанные материалы со временем оформить в виде статьи, где можно будет подробнее поговорить о таких важных вещах.

Как работающим воспитателям постигать новые требования, преодолевать сложившиеся стереотипы?

Вот здесь и возникает четвертая проблема: переподготовка педагогов. Необходимо прежде всего гибкость воспитателей в восприятии новых реалий, рефлексия собственной деятельности не со знаком минус (у меня все плохо), а со знаком плюс (что сегодня получилось, как преодолела барьеры). И конечно, современные требования к работе педагога диктуют современные формы повышения квалификации.

В «Управлении ДОУ» за 2016 г. мы публиковали Вашу статью о педагогической диагностике. Уй-

дет ли в историю диагностика ради оценки качества?

Упомянутая статья посвящена тому, чем в той или иной степени должен владеть каждый воспитатель — наблюдением за развитием ребенка. В статье раскрывается цель этой деятельности и говорится, что «в сопровождении развития ребенка велика “себестоимость” каждой недели, а в раннем возрасте даже каждого дня, чтобы увидеть позитивные продвижения и поддержать их, не опоздать заметить признаки отставания — выявить их природу и вовремя откорректировать работу с ребенком». Именно поэтому необходимо педагогу, который ежедневно общается с ребенком, владеть мобильными и эффективными средствами изучения процесса развития дошкольника, которые вплелись бы в его педагогическую работу. Во ФГОС ДО конкретизируется, что педагогическим работникам при реализации Программы важно проводить оценку индивидуального развития детей «в рамках педагогической диагностики (оценки индивидуального развития) детей дошкольного возраста» [п. 3.2.3].

Были отобраны и представлены методы и методики педагогической диагностики, универсальные и вместе с тем простые в использовании, успешно включаемые в образовательный процесс, дающие объективные результаты. Причем в статье особо отмеча-

лось, что воспитатели могут из описанных методик выбирать те, которые наиболее актуальны для конкретной ситуации развития детей или группы в целом. А главное — на основе результатов такого исследования воспитатели должны корректировать планирование образовательного процесса, использовать наиболее эффективные технологии в работе с коллективом детей или избирать методы индивидуальной работы с отдельными детьми. Говорилось и о рисках, главный из которых — игнорирование педагогической диагностики или формальное к ней отношение. Оно чревато тем, что будет упущено «золотое время», как говорят в медицине, для оказания своевременной помощи, пока у ребенка не сформировался отрицательный опыт, не угасло доверие к сверстникам, не закрепилось асоциальное поведение, не снизилась самооценка.

Так что, отвечая на ваш вопрос об оценке качества, хотела бы подчеркнуть, что педагогическая диагностика — это нечто другое, чем оценка качества, хотя она частично и на это указывает тоже, но диагностика должна быть мобильной, избирательной и гибкой. Вот в таком виде она и должна сохраниться обязательно. Интерес образовательной организации к готовности воспитателей проводить педагогическую диагностику должен возрастать, так как ее использование и последу-

ющая коррекционно-педагогическая работа сможет предотвратить тупики в развитии дошкольников.

Достижением последних 20 лет развития дошкольного образования стало «многопрограммье». Является ли это благом для детских садов?

Полипрограммность и вариативность ворвались в дошкольное образование в 1991 г. Прошло уже 26 лет как дошкольные учреждения России работают в условиях свободного выбора образовательной программы для своей работы. Педагогам это позволяло проявить творчество, смелее использовать инновации, а детям — получить комфортную среду обитания, уважение их интересов. При создании новых программ авторы стремились к внесению новых идей, разработке содержания и методов, позволяющих наиболее эффективно гуманизировать педагогический процесс. Вместе с тем неизбежной была опора на теоретические работы отечественных и зарубежных исследователей. Признавалась возможность сохранения отдельных элементов традиционных технологий, которые при умелом использовании обеспечивают позитивные сдвиги в развитии ребенка. Сочетание инновационных подходов и традиций не уменьшало достоинств новых программ, а указывало на дальнейшее развитие педагогической мысли.

Внедрение разнообразных образовательных программ весьма перспективно для системы дошкольного образования в целом. Однако анализ ситуации полипрограммности позволяет обнаружить как позитивные, так и негативные стороны в этой проблеме. Бесспорным достоинством является то, что вариативность современного дошкольного образования позволяет реагировать на потребности общества, отвечает возросшим запросам родителей. Положительно, что коллектив ДОО может выбирать программу, которая отвечает его педагогическим установкам. Вместе с этим появляется больше возможностей для повышения профессионального мастерства. Стимулируются инициатива и творчество. Полипрограммность позволяет учитывать потребности многонационального населения нашей страны, построить педагогический процесс с учетом социально-экономических, национально-культурных, климатических и иных условий региона.

Трудности полипрограммности были вызваны тем, что методическое обеспечение программ имело разную степень развернутости. Отсутствие методических материалов или их формализм не позволяли педагогам понять, как надо работать по новой программе, методически грамотно внедрять идеи, заложенные в ней. Поэтому педагоги работали «как умели», а не получив положи-

тельного результата, на который они рассчитывали, быстро теряли интерес к новой программе.

Наблюдались различные и не всегда адекватные подходы, вызывающие затруднения практиков в решении данной проблемы. Например, педагогический коллектив увлекался одним приоритетным направлением работы в ущерб другим, что могло привести к перегрузке детей и недостатку в воспитании других, не менее важных сторон детской личности. Встречалась и своеобразная «эклехтика», когда в одном учреждении работали сразу по нескольким программам, смешивались технологии и концепции. При этом не удавалось проследить за эффективностью каждой программы.

Можете дать совет, каков алгоритм выбора программы для работы?

Вопрос выбора программы был и остается весьма актуальным. В настоящее время с выходом Стандарта ситуация изменилась, поскольку теперь дошкольная организация сама создает образовательную программу дошкольного образования для своего детского сада, ориентируясь на требования ФГОС ДО к структуре ОП, и на примерную образовательную программу по содержанию и технологиям. Это идеальная картина. В практике педагоги склонны нередко к соединению материалов разных авторских программ, что возвращает опять к эклектично-

сти содержания. Надо понимать, что программа — это единое целое. Ее идеи реализуются через содержание, которое требует особых технологий. Если из программы вырывать какую-то часть, которая больше привлекает внимание педагогов, рассыпается вся программа. В этом трудность современного периода, когда педагогам приходится отбирать содержание для своей образовательной программы, как для основной ее части, так и для части, формируемой участниками образовательных отношений.

Выбор примерной программы, на которую следует ориентироваться коллективу педагогов при создании собственной ОП ДО, целесообразно начинать с изучения информации о ней. Знакомство с опытом работы других детских садов, аналитический взгляд при посещении мастер-класса, тематического семинара, круглого стола реального детского сада, где реализуется привлекающая внимание программа. Затем знакомство с текстом программы и ее методическим сопровождением, которые помогают раскрыть суть педагогической технологии. Это важно, поскольку методические материалы должны удовлетворять интересам и квалификации данного педагогического коллектива. На основании предпринятых шагов прогнозируется работа конкретного педагогического коллектива, реально оцениваются

предстоящие в работе трудности и возможности их преодолеть. Педагогам важно осознавать, что процесс внедрения программы не может быть стремительным и сразу стопроцентно успешным.

Что Вы пожелаете читателям журнала — руководителям детских садов?

Хотелось бы пожелать, чтобы педагоги каждого детского сада обладали умениями адаптироваться к различным изменениям, прогнозировать ход их развития, владели технологиями принятия оптимальных решений. Кроме того, имели широту взглядов, способность отказаться от авторитарности в формах организации разных видов деятельности и методах образовательного процесса в целом, умели общаться и взаимодействовать с разными участниками образовательных отношений. Именно такой педагог, оказавшийся рядом с ребенком, сможет обеспечить расширение личности дошкольника, освободить его от страха перед авторитетом взрослого, ошибкой, оценкой, научить сотрудничеству в разнообразных сферах жизнедеятельности.

Каждому дошкольному работнику хочу пожелать в новом году найти баланс между любимой работой и личной жизнью и получать большое удовольствие от общения со своими воспитанниками, которые с надеждой, любовью и радостью смотрят на вас.

Беседовала Е.В. Боякова

ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ ПРОСТРАНСТВА ГРУППЫ ДЕТСКОГО САДА



Давыдова О.И.,

*канд. пед. наук, доцент кафедры дошкольного и дополнительного образования Института психологии и педагогики Алтайского государственного педагогического университета, г. Барнаул
Алтайского края*

МЕНЕДЖМЕНТ

Аннотация. В статье раскрываются базовые принципы индивидуализации пространства в дошкольной организации, обеспечивающие полноценное развитие личности детей в соответствии с современными требованиями общества. Приведены примеры организации предметно-пространственной среды и работа с педагогами в данном направлении.

Ключевые слова. Индивидуализация, индивидуальность, предметно-пространственная среда, самообследование, дошкольное образование, экспериментирование, детская субкультура.

Термин «индивидуализация» хорошо известен педагогам. До введения ФГОС ДО он носил в большей степени декларативный характер, и применение его на практике было случайным или выборочным, поскольку он не обеспечивался конкретными педагогическими технологиями. Нередко педагоги говорят «индивидуализация», подразумевая при этом так хорошо им известный индивидуальный подход к развитию ребенка. В Энциклопедическом словаре Ф.А. Брокгауза и И.А. Ефрона *индивидуализация* определяется как «выделение индивидуальных особенностей из первоначального безразличия».

Индивидуальный подход: работа с человеком реальным (диагностика, коррекция, единый результат).



Индивидуализация: работа с человеком возможным (создание среды, потенциала, личный результат).

Принцип индивидуализации — ведущий методологический принцип, на котором строится российское образование XXI в. Именно задачу индивидуализации можно считать стержнем, куда «нанизываются» все используемые в настоящее время образовательные технологии. В широком смысле индивидуализация образования предполагает:

- переориентацию на личность, неповторимую индивидуальность ребенка;
- свободу выбора форм обучения и образовательных учреждений.

Особый смысл и значение индивидуализация образования приобретает на его дошкольной ступени. Сегодня дошкольное образование рассматривается как один из главных образовательных резервов, который по своей потенциальной содержательной емкости не уступает ни одной из последующих ступеней.

Изучение дошкольного детства теперь не ограничивается его полезностью для конкретного человека и общества в целом. Значимость детства рассматривается гораздо шире — как важнейшая составляющая не

только культуры полезности, но и культуры достоинства. Новая система координат, повлиявшая на формирование ФГОС ДО, призывает прежде всего ценить, а не оценивать ребенка. Кроме того, это серьезный шаг на пути к повышению ценности и соблюдению образования в детских садах как самостоятельного звена общего образования.

Главный принцип нового ФГОС ДО: деятельность ребенка должна быть максимально разнообразной, для чего диагностика отбора, стремящаяся выявить ребенка, имеющего определенный набор ЗУН, заменяется на диагностику развития, ставящую своей целью максимально их разнообразить.

Базовые условия реализации принципа индивидуализации дошкольного образования:

- тщательное педагогическое изучение ребенка;
- включение в целостный дошкольный образовательный процесс диагностической составляющей, которая позволила бы взрослым — педагогам и родителям — осознанно и четко определять индивидуальные цели воспитания каждого ребенка.

Индивидуализация — это деятельность взрослого (педагога) и самого ребенка по поддержке и развитию этого единичного, свое-

образного, того, что заложено в данном индивиде от природы и что он приобрел в индивидуальном опыте.

Индивидуализация образования — поддержка ребенка, построение его образовательной траектории или профессиональная коррекция особенностей его развития.

Индивидуализация дошкольного образования — построение образовательной деятельности на основе индивидуальных особенностей каждого ребенка, при котором последний сам становится активным в выборе содержания своего образования, его субъектом.

Индивидуальность — неповторимое своеобразие отдельно-го человека, совокупность только ему присущих особенностей.

Цель индивидуализации: одновременное сохранение и дальнейшее развитие индивидуальности ребенка, воспитание человека, который представлял бы собой неповторимую личность.

Индивидуализация предполагает:

— во-первых, индивидуально ориентированную помощь детям в реализации первичных базовых потребностей, без чего невозможно ощущение природной «самости» и человеческого достоинства;

— во-вторых, создание условий для максимальной реализации заданных природой (наследственных) физических, интеллектуальных, эмоциональных способностей и возможностей, характерных именно для данного индивида;

— в-третьих, поддержка человека в автономном, духовном саморазвитии, развитии способности к самоопределению (экзистенциальному выбору).

С самого раннего возраста отмечаются различия в темпах физического развития мальчиков и девочек, в несхожести их игровых интересов и предпочтений, в стратегии мыслительной деятельности детей; в стилях речевого общения и т.д. Диагностическая основа педагогической деятельности позволяет конкретизировать эти отличия и соотнести с такими характеристиками, как: состояние здоровья, конституция, тип двигательной активности, особенности психической деятельности, доминирующий познавательный стиль, склонности, интересы и др.

Таким образом, формирование индивидуальности предполагает, что педагог признает право ребенка «быть самим собой». Для этого необходимо сформировать индивидуальный образовательный маршрут для

каждого ребенка: человек имеет право на свой собственный путь развития. В детском саду должны быть созданы условия, обеспечивающие уважение к личности ребенка, развивающие его уверенность в себе, инициативность, творческие способности, самостоятельность и ответственность. В ДОО должно быть достаточное количество кружков, факультативов, студий, секций, которые бы работали в разное время, велись разными специалистами, в том числе и приходящими в ДОО из музыкальных, спортивных, общеобразовательных школ, изостудий, центров дополнительного образования. Такое обилие возможностей предполагает, что ребенок реализует себя в разных видах деятельности.

Принцип индивидуализации может реализоваться в детском саду в первую очередь через организацию особой предметно-пространственной среды. Во ФГОС ДО выдвинуты требования к развивающей предметно-пространственной среде. Не случайно его называют «стандартом условий».

Предметно-пространственная среда должна обеспечивать возможность общения и совместной деятельности детей (в том числе детей разного возраста) и взрослых, двигательной актив-

ности детей, а также возможности для уединения. Развивающая предметно-пространственная среда должна быть содержательно-насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной.

Главное при создании предметно-пространственной среды заключается в том, чтобы ребенок без помощи взрослых мог заниматься своим самым важным делом — игрой. Так ребенок изучает окружающий мир, развивается, живет. ФГОС ДО поддерживает точку зрения на ребенка как на «человека играющего», многие методики и технологии нужно пересматривать и переводить с учебно-дидактического на новый, игровой, уровень, в котором дидактический компонент будет непременно соседствовать с игровой оболочкой.

Среда и планирование видов деятельности детей должны быть построены таким образом, чтобы поощрять стремление ребенка к самовыражению, развитию его самопонимания и чувства уверенности в себе, содействовать автономии и психическому благополучию. Педагог обязан уважать и учитывать индивидуальные темпы развития ребенка.

Среда должна содействовать тому, чтобы дети были актив-

ными инициаторами игровой деятельности и самостоятельно-го исследования окружающего мира. С этой целью необходимо обеспечить группы различными материалами для игры и экспериментирования:

- строительными блоками и другим оборудованием для крупной моторики и развития пространственного видения;
- глиной, песком, красками, бумагой, маркерами и другими материалами для самовыражения;
- игровыми аксессуарами, костюмами, бутафорией, атрибутами;
- настольно-печатными играми, мозаиками, играми-головоломками, сборными игрушками, конструкторами (включая Лего);
- принадлежностями для сюжетно-ролевых игр, таких как домашняя утварь, транспортные средства, медицинское оборудование, прилавки и кассы;
- оборудованием для изучения живой и неживой природы;
- книгами и дидактическими материалами;
- аудио- и видеозаписями, слайдами [3].

В течение года оборудование помещений и игровых площадок следует дополнять, менять и разнообразить с учетом индиви-

дуальных потребностей, темпов развития и интересов детей.

Оборудование помещения должно служить базисом для инициированных ребенком бесед и предлагаемых педагогом видов деятельности. Помещение должно выглядеть эстетично и включать предметы быта, графюры, скульптуры и ткани, отражающие повседневную жизнь людей, народную культуру, достижения мировой культуры и искусства.

При формировании предметно-развивающей среды группы нет жесткого стандарта, педагоги учитывают особенности ДОО и детей, их темперамент, подвижность, наличие лидерских качеств, познавательные интересы, показатели развития, социальные условия жизни.

Анкетирование родителей позволит педагогам больше узнать о характере ребенка, его интересах, наклонностях.

С целью индивидуализации педагогического процесса следует использовать также *компоненты детской субкультуры* (например, коллекционирование и собирательство), такие формы работы, как презентации из жизни детской группы, презентации личных и семейных коллекций («Реликвия моей семьи»), авторские (как детских работ, так и совместных детско-родитель-

ских), тематические выставки («Моя любимая кукла», «Коллекция моего папы», «Ярнбомбинг как современное искусство и увлечение»). Использование компонентов детской субкультуры позволяет ребенку глубже познать и раскрыть свои возможности, освоить различные социальные роли, взаимоотношения, усвоить ценности окружающего мира и адаптироваться в социуме.

Метод индивидуализации предполагает, что при организации предметно-пространственной среды педагоги учитывают уникальные потребности и потенциальные возможности каждого ребенка. Они совместно с родителями деликатно и ненавязчиво ведут ребенка в том направлении, которое соответствует его траектории развития, чтобы ребенок рос и развивался в своем темпе, а педагог и родители лишь регулировали этот процесс развития личности.

Отличительные черты использования данного метода:

- индивидуализация;
- проектирование условий, а не личностного развития;
- свобода творчества;
- нацеленность на самореализацию и саморазвитие;
- диалог воспитателя с воспитанником;
- создание естественной развивающей среды [2, с. 32].

При создании развивающей предметно-пространственной среды в группе можно порекомендовать педагогам провести самообследование и ответить на ряд вопросов (см. таблицу). Это позволит им не только отметить уже готовые условия для индивидуализации среды каждого ребенка в группе детского сада, но и сориентироваться на создание и использование принципа индивидуализации.

Вопросы для самообследования педагогов

- Подумайте и ответьте: есть ли что-то из ниже перечисленного в вашей группе?
- Если да, то почему? С какой целью вы используете данные приемы оформления стены, плакаты, размещенную информацию и т.д.? В какой степени она необходима детям вашей возрастной группы? Насколько данная информация интересна и доступна родителям вашей группы? Как можно использовать данный прием или форму работу?
- Если у вас нет подобного материала, то почему? Возможно материальные причины, незаинтересованность родителей в данной информации, плохое знание интересов и увлечений детей собственной группы?
- Другие причины?

Таблица

Анализ содержания предметно-пространственной среды

Вопросы для само-обследования педагогов	Предполагаемый выбор	Обоснование для наличия материала в группе	Обоснование для отказа использования этого материала
1	2	3	4
Можно увидеть имена детей группы	На шкафчиках. Стулчиках, кроватках. Рисунках детей. Экспонатах выставок. Индивидуальных поделках. Групповых творческих работах		
Можно увидеть фотографии детей	Красиво оформленные портреты в приемной. Портреты на персональных выставках (например, при размещении детских работ). Портреты детей с родителями. Фотографии детей, занимающихся определенной деятельностью в группе. Фотографии детей, занимающихся определенной деятельностью с родителями		
Изображение членов семьи ребенка	Фотографии каждой семьи в группе детского сада (игровой комнате, спальне). Фотографии каждой семьи в приемной детского сада. Фотографии каждой семьи на специальном стенде («Семейное древо», «Традиции нашей семьи» и т.д.). Рисунки и рассказы детей о своих семьях. Вещи, принесенные из дома детьми (как реликвии). Игрушки, принесенные из дома		

Продолжение табл.

1	2	3	4
Обращение к родителям	<p>О событиях в ДОО.</p> <p>Событиях в мире и стране (благотворительность, гуманитарная помощь, экологические акции).</p> <p>Медицинских процедурах (прививка, профилактика заболеваний и т.д.).</p> <p>От воспитателя о планах в группе по реализации образовательной программы.</p> <p>От воспитателя о развлечениях, праздниках, экскурсиях и других событиях в группе.</p> <p>От детей друг к другу (поздравления, предложения).</p> <p>От детей к родителям (поздравления, обращения).</p> <p>От детей к воспитателям (инициатива родителей).</p> <p>От родителей к родителям.</p> <p>От родителей к воспитателям</p>		
Собственные слова детей	<p>Написанные произвольно.</p> <p>Написанные под руководством воспитателя.</p> <p>Написанные воспитателем под руководством детей.</p> <p>Записанные родителями</p>		
Выставки детских работ	<p>Коллективные (детей группы).</p> <p>Индивидуальные (детей группы).</p> <p>Детей из другой возрастной группы.</p> <p>Детей из студии изобразительности (находящейся за пределами детского сада)</p>		
Детское творчество (продукция, больше отличающаяся, чем похожая)	<p>Нетрадиционное рисование (веревочное, цветным льдом, по воску и т.д.).</p> <p>Коллажи.</p> <p>Спонтанное рисование.</p> <p>Поделки, изделия из бумаги, бисера, макраме и т.д., изготовленные детьми дома.</p> <p>Поделки, изделия из бросового, природного материала, изготовленные детьми дома</p>		

Продолжение табл.

1	2	3	4
Предметы, изготовленные детьми под руководством воспитателя (больше похоже, чем отличающиеся)	Вырезание, наклеивание по образцу. Разукрашивание вырезанных картинок, оформление группы. Материалы, изготовленные к празднику		
Объяснение программы	<p>Название программы и краткое изложение ее «полезности» для ребенка.</p> <p>Задачи образовательной программы.</p> <p>Название дополнительных программ по разным образовательным областям, с разьяснением целесообразности их использования.</p> <p>Название рабочих программ специалистов (логопеда, психолога, руководителя спортивной секции, музыкального работника) с кратким содержанием.</p> <p>Годовые задачи воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>Список навыков, на которых будет фокусироваться внимание в этом месяце.</p> <p>Список навыков, приобретаемых детьми в игре.</p> <p>Формирующихся у детей в общении.</p> <p>Приобретаемых детьми на физкультурных занятиях, в развлечениях, подвижных играх.</p> <p>Формирующихся у детей в процессе социокультурной деятельности и культурных практик</p>		

Окончание табл.

1	2	3	4
Образовательные плакаты	Алфавит, геометрические формы, слова, цвета, цифры и т.д. Календарь. Дневник наблюдения за природными явлениями. Дни рождения детей. Визитная карточка группы. Герб. Девиз. Правила, принятые в группе. Традиции, принятые в группе. Стихи для заучивания. Информация о здоровье (питание, осанка). Информация о безопасности (улица, незнакомые люди, один дома и т.д.). Доска объявлений с официальными сообщениями от органов управления ДОО		

Литература

1. Емельянова И.Н. Теория и методика воспитания: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М., 2008.
2. Никитина Л.А., Колмогорова Л.С., Шварко Л.И., Давыдова О.И., Меремьянина О.Р., Горбунова В.Н., Тюменева Е.А., Зарубина С.П. Методические материалы дошкольной подготовки детей по программе «Мой мир». Барнаул, 2005.

Издательство «ТЦ СФЕРА» представляет



В ПОМОЩЬ СТАРШЕМУ ВОСПИТАТЕЛЮ

Книга 1: Планирование и контроль

Книга 2: Диагностика, предметно-пространственная среда

Автор — Цквитария Т.А.

Представлены материалы для мониторинга образовательного процесса и освоения основной образовательной Программы дошкольной организации (система диагностической работы), рекомендации по построению предметно-развивающей среды детского сада, план-программы организации оздоровительной работы в ДОО.

Приобрести книгу можно в интернет-магазине www.sfera-book.ru

ПОДДЕРЖКА ДЕТСКОЙ ИНДИВИДУАЛЬНОСТИ

Лыкова И.А.,

*д-р пед. наук, ведущий научный сотрудник Института
художественного образования и культурологии
Российской академии образования, Москва*

Аннотация. В статье говорится о том, что важнейшим условием успешной модернизации современного образования выступает взаимосвязь индивидуальных и групповых форм взаимодействия педагога с детьми. Описываются две инновационные технологии педагогической поддержки одаренных детей: индивидуальная образовательная стратегия (по модели эпигенетического ландшафта) и портфолио творческого развития. Раскрываются дидактические принципы, психолого-педагогические условия и варианты индивидуальных программ творческого развития; дается понятие «индивидуальный стиль»; обосновывается роль педагога и социокультурного пространства; делается вывод о связи образовательных технологий и жизненных стратегий.

Ключевые слова. Индивидуальность, индивидуализация, индивидуальная образовательная стратегия, индивидуальный образовательный маршрут, индивидуальная траектория развития, модель эпигенетического ландшафта, личность, личностный рост.

В современном образовании разрабатывается проблема взаимосвязи социализации и индивидуализации как основных линий, определяющих успешность развития личности, и ведется активный поиск дидактических средств, нацеленных на поддержку индивидуальности ребенка.

Под индивидуальной образовательной стратегией сегодня понимается *система дидактических мер*, обеспечивающих

полноценное развитие ребенка в соответствии с его индивидуальными особенностями и социальным заказом родителей [5, с. 81]. Данный термин имеет несколько сходных по смыслу формулировок: индивидуальная траектория развития, персонализированное обучение, модель адресного обучения, индивидуальный образовательный маршрут.

Прежде всего обозначим *дидактические принципы*, обеспечивающие индивидуализацию

образовательного процесса [5, с. 81]:

- *антропоцентризма*, при реализации которого ребенок становится целевым и организационным центром образования;
- *развивающего обучения*;
- *максимального разнообразия* предоставленных возможностей для личностного роста и развития каждого ребенка;
- *перехода количественных достижений в качественные* — один из ведущих принципов психологии развития;
- *возрастания роли нерегламентированной деятельности*;
- *создания условий* для самостоятельной деятельности и культурных практик при постепенном уменьшении прямого участия педагога;
- *свободы выбора* дополнительных образовательных услуг;
- *комфортности* [5, с. 81—82].

Отметим наиболее острые *проблемы*, препятствующие реализации данных принципов на практике:

- несоответствия индивидуально-психологических особенностей одаренного ребенка тем требованиям, правилам и прогнозируемым результатам, которые предъявляются к детям системой образования;
- недостаточной психолого-педагогической компетентности

педагогов и родителей (например, создание атмосферы «захваливания»).

Выделим основные психолого-педагогические условия, обеспечивающие успешность индивидуализации образования и личностный рост каждого ребенка в проектной деятельности:

- многоуровневая интеграция разных видов детской деятельности;
- разнообразие и постоянная смена видов детской деятельности, объединенных образовательной целью и программой развития;
- подготовка одаренным ребенком конкретного продукта как успешно достигнутого результата индивидуальной или коллективной деятельности;
- наличие специально оборудованного места, включающего широкий выбор дидактических и иных материалов (источников информации);
- индивидуальные программы и маршруты развития одаренного ребенка с учетом его интересов, способностей, темпа развития, индивидуального стиля обучения, характера социального запроса родителей и степени их взаимодействия с педагогом;
- формирование опыта самоорганизации, самостоятельности, саморазвития;

- создание эмоционально комфортной атмосферы в детском коллективе; уважение личности одаренного ребенка;
- включение в педагогический процесс компонента психологического сопровождения деятельности всех его субъектов (детей, педагогов, родителей) [5, с. 83—85].

Можно наметить следующие направления индивидуализации образования одаренных детей, которые применимы в системе основного и дополнительного образования:

- поддержка активного отношения ребенка к окружающему миру; направление его энергии в конструктивное и созидательное русло;
- отведение ребенку центрального места в образовательной системе развивающего типа, созданной из множества разных информационных текстов и интеграционных механизмов, позволяющих свободно действовать;
- воспитание любознательности, развитие креативности, инициативности, компетентности;
- поощрение и развитие самостоятельности; становление детской воли, развитие произвольности поведения и деятельности; обогащение опыта регулирования поведения;
- выявление, поддержка и развитие индивидуального стиля деятельности;

- согласование с родителями стратегий индивидуального развития ребенка; учет конструктивных пожеланий родителей «во благо» ребенка;
- формирование у ребенка умения обоснованно и культурно противостоять давлению авторитета в отстаивании своего мнения.

Индивидуализация образования осуществляется с помощью индивидуальных учебных планов и организации образовательной деятельности на основе индивидуальных образовательных программ. Работа по индивидуальному плану и освоение индивидуальных образовательных программ предполагают использование современных информационных технологий, в рамках которых каждый ребенок может получать адресную информационную поддержку в зависимости от своих интересов, потребностей и способностей.

Помимо индивидуальных интересов, потребностей и способностей следует выделить индивидуальный стиль как интегрированный знак уникальной личности, который проявляется уже в дошкольном детстве.

Индивидуальный стиль деятельности — система своеобразных действий, способов, методов, приемов, эмоциональных реакций, которые применяет и проявляет человек в своей деятельности и поведении.

Важнейшим показателем развивающего индивидуализированного образования выступает способность ребенка самостоятельно генерировать новые информационные и культурные тексты.

При разработке индивидуальных маршрутов развития необходимо принять во внимание не только «зоны ближайшего развития» (Л.С. Выготский), но и «горизонты развития» (Н.Н. Поддьяков), понимаемые как постоянное движение к сложной, отдаленной и, как это ни парадоксально, недостижимой цели. Индивидуальная траектория развития каждого ребенка проектируется по принципу «эпигенетического ландшафта» (термин Ж. Пиаже), когда все дети находятся в одном образовательном и социокультурном пространстве, но «движутся» разными маршрутами к «горизонтам» своего развития через «зоны ближайшего развития». Модель эпигенетического ландшафта К. Уоддингтона можно рассматривать как метафору процесса развития. Она иллюстрирует роль разных факторов в процессе развития, показывает разные его варианты и их причины, сензитивность отдельных периодов развития к тем или иным влияниям извне, визуализирует сложный процесс развития ребенка, отражая его вариативность и многомерность. Согласно модели эпигенетиче-

ского ландшафта, ребенок может следовать возможными путями своего развития, подобно некому шару, помещенному в реальное пространство.

Сложный путь самопознания, саморазвития, самоутверждения растущего человека пролегает через культуру. Неоценимое значение при этом имеют культурные практики.

Культурные практики начинают складываться в раннем возрасте в процессе содержательного и эмоционально комфортного взаимодействия с близкими взрослыми, затем обогащаются — постепенно и постоянно — в самостоятельной деятельности. Для расширения культурных практик ребенка значимы такие виды и формы активности, как:

- свободное манипулирование различными предметами и материалами;
- наблюдения и опыты, экспериментирование;
- собственные пробы и ошибки, поиск и выбор;
- спонтанное изобразительное творчество (рисование, лепка, моделирование, коллажирование);
- конструирование из разных материалов;
- исследование, фантазирование, сочинительство, театральные игры и др.

Практика ребенка становится культурной, когда она откры-

вает возможности для его личной инициативы, осмысления повседневного опыта, который накапливается постепенно, и создания собственных артефактов, образцов и творческих продуктов деятельности на основе осваиваемых культурных норм (поскольку культура — сущностное качество любого вида и любой формы человеческой деятельности). В культурных практиках дети самостоятельно, по своей инициативе и на основе индивидуальных желаний, интересов, потребностей, способностей, умений, осваивают доступные им виды деятельности и способы поведения. Они действуют активно, свободно, уверенно, не боятся проявить инициативу, обосновать выбор, высказать свое собственное мнение, оценить ситуацию или поступок. В культурных практиках разные виды деятельности быстро сменяют друг друга и свободно интегрируются детьми в разных вариантах их сочетания (подчас неожиданных для взрослых).

Культурные практики — это также стихийное накопление ребенком разнопланового опыта общения и продуктивного взаимодействия с ровесниками и детьми других возрастов (более младшими и более старшими), когда дети объединяются по интересам в пары, малые или большие группы. И это обогащение опыта

дружбы, взаимопомощи, сотрудничества, сопереживания, заботы, эмпатии.

Культурные практики — явление интегративное, которое сплавляет в индивидуализированное целое различные элементы: освоенные ребенком способы действий, культурные нормы и правила, образцы деятельности и поведения, личные результаты и достижения, а также опыт их презентации в форме речевого высказывания, самооценки, портфолио, выставки, проекта.

Появление *самостоятельной художественной деятельности* — показатель высокого уровня художественного развития детей и проявления творческой индивидуальности, поскольку самостоятельная деятельность возникает по инициативе ребенка, отвечает его интересам и протекает без видимого руководства взрослого. Наличие самостоятельной художественной деятельности говорит также о влиянии грамотно организованного образовательного процесса, хороших традиций быта детского сада, благоприятной атмосферы в семье (Н.А. Ветлугина).

В самостоятельной художественной деятельности программа действий, их цель и содержание исходят от детей, насыщенность деятельности зависит от их активности, инициативности, умения самостоятельно исполь-

зовать приобретенный познавательный и художественный опыт.

Основной путь художественного развития ребенка — самостоятельное творчество. Характеристика его сущности затрудняется в силу того, что этот процесс, по мнению многих исследователей, не поддается изучению. Следовательно, бессмысленно ставить и вопрос о целенаправленном руководстве этим процессом. Речь может идти только о влиянии отдельных факторов. Некоторые исследователи считают эту особенность стремлением ребенка к самовыражению, которое часто понимают как независимое явление, сугубо индивидуальное, даже с выраженной наследственной предопределенностью. При этом упускают из виду роль окружения и множество пересекающихся линий его влияния на переживания детей. Однако взрослые могут проектировать и эту сферу, особенно в условиях связи общественного и семейного воспитания.

Основа творческой активности дошкольников — особая структура знаний и умственных действий, которая обеспечивает многоплановость взаимодействия вновь формируемых знаний со знаниями, имеющимися в прошлом опыте ребенка. Это ведет к существенным, последовательно усложняющимся перестройкам как тех, так и других знаний, к

получению новых. Исследования Н.Н. Поддьякова свидетельствуют, что усвоение детьми системы знаний, отражающей тот или иной объект в различных, нередко противоречивых аспектах, обеспечивает гибкость, динамичность детского мышления, возможность получения новых знаний и способов умственной и эстетической деятельности. Чем разнообразнее поисковая деятельность, тем больше новой информации получает ребенок и тем эффективнее он развивается.

Поисковая деятельность не задается взрослым заранее в виде готовой схемы действий, а строится самим ребенком — каждый раз по-новому, по мере получения все новых и новых знаний об объекте. В поисковой деятельности ребенок часто получает совершенно неожиданную для него информацию, что ведет к трансформации самой деятельности, изменению ее содержания и направленности. Преобразования объекта, произведенные ребенком, раскрывают перед ним новые стороны и свойства объекта познания, а новые знания, в свою очередь, позволяют получать все более сложные и разнообразные преобразования. Таким образом, по мере накопления знаний об исследуемом объекте или явлении ребенок получает возможность ставить все более сложные цели и зада-

чи. В процессе достижения целей и реализации поставленных ребенком задач у него возникает потребность в «открытии» новых способов преобразования объектов. Обычно этот поиск осуществляется путем проб и ошибок в результате применения старых способов к новой ситуации, их комбинирования и преобразования.

Специфика самостоятельной художественной деятельности в том, что дети по своей инициативе и на основе своих интересов активно осваивают доступные виды изобразительного и декоративно-прикладного искусства, то объединяя их, то занимаясь каким-либо одним по своему желанию, организуют свои действия в форме творческих игр, упражнений и придают им репродуктивный или творческий характер в зависимости от индивидуальных интересов и уровня художественного развития. Связанные с этим художественные переживания детей носят эстетический характер.

Самостоятельную художественную деятельность можно отнести к высшему уровню обучения (образования), сущность которого состоит в том, что эстетический объект (содержательный компонент) начинает осваиваться детьми на уровне личностных и культурных смыслов.

Важнейшее условие развития самостоятельной художествен-

ной деятельности детей — предметный мир. Предметность деятельности толкуется в широком аспекте — и как предметность образов, потребностей и эмоций, и как предметность материального порядка. Потребность выступает как внутреннее условие, мотив, предпосылка, которая направляет и регулирует предметные действия субъекта эстетического отношения.

В отечественной психологии установлено, что формирование психических действий (особенно связанных с художественными переживаниями) проходит эффективнее, если сложные свойства воспринимаемых и воспроизводимых явлений опредмечиваются или моделируются. Действия с различными предметами интегрируют психические процессы и материализуют эмоционально-ценностное отношение ребенка к окружающему миру. Эти положения рассматриваются в русле известных психологических теорий умственных действий, которые предполагают осуществление их системы сначала в материальной форме и лишь затем в умственном плане (А.Н. Леонтьев, П.Я. Гальперин, А.В. Запорожец и др.).

В понятие «предметно-пространственная среда», как известно, включается «ансамбль» самых разнообразных социальных, культурных, экономических,

природных условий жизни. Мы рассматриваем лишь то, что непосредственно окружает ребенка и влияет на его развитие, к тому же является предметным, т.е. мы рассматриваем мир вещей. Кроме того, ограничиваемся изучением предметов, содействующих развитию и обогащению художественной практики ребенка. Они должны не только отвечать эстетическим требованиям, но и стимулировать детей к посильному художественному преобразованию ближайшего окружения, к активной ориентировочно-исследовательской (поисковой) и предметно-практической (продуктивной) деятельности. В данном контексте понятие «развивающая предметная среда» подразумевает эстетизированное пространство, в котором осуществляется самостоятельная художественная деятельность детей, а также художественные материалы, пособия и другие предметы, позволяющие успешно реализовать свои художественные замыслы.

Г.Н. Пантелеев ввел в педагогику понятия «предметно-пространственная среда», «детский дизайн», «дизайн для детей», в своих исследованиях показал, что пространственная среда должна снабжать ребенка определенной художественной информацией с учетом характера его художественной деятельности. Общение с художественными пред-

метами (иллюстрацией, мелкой пластикой, народной игрушкой) и художественными материалами (бумагой, глиной, красками) — один из путей освоения ребенком окружающего мира и «открытия» способов своего воздействия на предметы и их свойства.

Организация предметно-пространственной среды для художественной самостоятельной деятельности — сложная проблема, требующая и теоретического обоснования, и практического решения. Развивающая предметная среда непосредственно связана с практическими художественными действиями детей. Естественно, что ассортимент предметов и материалов определяется в первую очередь спецификой каждого вида художественной деятельности. Классификация всего предметного мира, связанного с художественной деятельностью, сложна по причине ее полифункциональности, но можно выделить два наиболее крупных вида дидактического оборудования:

— материальные средства, требующие участия взрослого: печатные пособия (художественные альбомы, детские энциклопедии, книжки-игрушки, книжки-картинки, наглядные таблицы и т.д.), аудиовизуальные (диафильмы, видеофильмы, мультфильмы, аудиокассеты и диски, компьютерные игры и т.д.), объемные (маке-

ты, муляжи, гербарии, инсталляции). Сюда же относятся технические средства (телевизор, аудио- и видеоборудование) и подсобные предметы (ширмы, экраны);

- художественные предметы и дидактические пособия, в которых ребенок ориентируется самостоятельно: произведения народного и декоративно-прикладного искусства, настольно-печатные игры, художественные игрушки, комплекты различных видов детского театра (кукольного, пальчикового, теневого, ростового), художественные материалы для рисования, моделирования, конструирования и декоративного творчества.

Разнообразие художественных материалов. Для полноценной самостоятельной деятельности детей и поддержки индивидуальности рекомендуется применение самых различных художественных материалов и инструментов (орудий) изобразительной деятельности. Дети рисуют не только цветными карандашами, кистями или мелками (восковыми, пастельными, меловыми), но и любыми другими предметами (прутиками, деревянными и ватными палочками, зубными щетками, тряпочками, ватными тампонами), пальцами и ладонями, локтями, ногами и всем телом, оставляющим сле-

ды на снегу (песке); овладевают простейшими приемами граттажа, принта, монотипии (техники графического оттиска).

В качестве основы или фона, на который наносятся рисунки, помимо бумаги используются песок, глина, снег, стекло, стена, бытовые вещи (одежда, носовые платки) и даже тело ребенка (элементарный боди-арт). Помимо красок используются цветной и обычный песок, соус, зубная паста, губная помада, песок, манная крупа и т.д. Это способствует развитию осмысленной моторики (В.Т. Кудрявцев). Важно и то, что разнообразие материалов, инструментов, способов создания образа и свобода выбора инициируют детское художественное экспериментирование. Свободный выбор материалов обеспечивает разнообразие контекстов и осмысленную смену контекста, что принципиально важно для формирования эстетических обобщений и осмысленных знаний.

Таким образом, сегодня необходимо:

- разработать и внедрить в широкую практику методику формирования самостоятельных исследовательских действий детей;
- обогащать их новыми художественными впечатлениями;
- создавать условия для художественного экспериментирования;

— находить более эффективные методы педагогического руководства, обеспечивающие перенос полученного детьми опыта в самостоятельную деятельность, придание ей подлинно развивающего и творческого характера.

При этом педагогу важно понимать, что художественное экспериментирование и самостоятельная деятельность — это особые виды детской деятельности и в то же время — свободные формы обогащения и организации эстетического опыта, которые могут естественным образом перерасти одна в другую. Основой для перехода свободных организационных форм в свободные виды детской деятельности выступают проблематизация содержания художественного образования и эстетизированная предметно-пространственная среда.

При использовании инновационных технологий поддержки детской индивидуальности деятельность педагога направляется в первую очередь на создание условий для осмысленного выбора ребенком индивидуальной образовательной стратегии, индивидуальную помощь в планировании деятельности, консультирование по применению тех или иных информационных источников и дидактических пособий. Важнее не то, что конкретно зна-

ет и умеет ребенок, а как он умеет реализовывать свой личностный потенциал в соответствии с индивидуальными способностями. Педагогу отводится роль помощника, партнера по общему делу и консультанта. Он выполняет сложную задачу создания оптимальных условий для самореализации ребенка как свободной и уникальной личности со своей жизненной стратегией.

Литература

1. Баттерворд Д., Харрис М. Принципы психологии развития / Пер. с англ. М., 2000.
2. Ландау Э. Одаренность требует мужества: Психологическое сопровождение одаренного ребенка / Пер. с нем. А.П. Голубева. М., 2002.
3. Логинова Е.А. Выстраивание индивидуальной стратегии при обучении одаренных школьников (на примере иностранного языка) // Успехи современного естествознания. 2007. № 8.
4. Лыкова И.А., Буренина А.И. Талантливые дети: индивидуальный подход в художественном развитии. М., 2013.
5. Лыкова И.А. Индивидуальный маршрут развития ребенка в проектной деятельности // Детский сад: теория и практика. 2012. № 9. С. 80—88.
6. Орлова Л. Портфолио дошкольника [Электронный ресурс] // Образовательный портал «Солнышко». Режим доступа: <http://www.solnet.ee/parents/portfolio.html>.

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ДИСКОМФОРТ ПЕДАГОГОВ ДОО: ПРИЧИНЫ И ПУТИ УСТРАНЕНИЯ

Гонина О.О.,

канд. психол. наук, директор лаборатории психологии профессионального развития педагогов Тверского государственного университета, доцент кафедры дошкольной педагогики и психологии Тверского государственного университета;

Тамбовцева Е.В.,

заведующий детским садом № 127 «Улыбка», г. Тверь

Аннотация. В статье раскрывается понятие эмоционального дискомфорта, приводятся результаты эмпирического исследования по изучению причин, характеризуются специфические и неспецифические способы устранения данного состояния.

Ключевые слова. Педагогическая деятельность, эмоциональные состояния, эмоциональный дискомфорт, негативные психические состояния.

В настоящее время проблема эмоциональных состояний педагогов приобретает большую значимость в связи с информационными перегрузками, напряженным ритмом жизни, социальной нестабильностью. Анализ многих видов трудовой деятельности, в том числе педагогической, показал, что одним из наиболее значимых факторов регуляции действий выступают эмоции, что и поставило вопрос о методах и способах гармонизации эмоциональных состояний, а также причинах возникновения эмоционального дискомфорта у педагогов ДОО. Частое повторение негативных эмо-

циональных состояний приводит к формированию и закреплению отрицательных личностных качеств педагога (раздражительности, тревожности, пессимизма и т.д.), что снижает эффективность деятельности и взаимоотношений педагога с детьми и коллегами. В результате может ощущаться общая неудовлетворенность своей профессией [4].

В психологии под *эмоциональным дискомфортом* принято понимать состояние, переживаемое как неприятное, тягостное, способное нарушить обычную, нормальную деятельность — тревога, беспокойство, страх,

аффективная напряженность, неуверенность в себе, чрезмерная озабоченность, подавленность, мрачные предчувствия [8]. Эмоциональный дискомфорт — это переживание человеком негативных эмоциональных состояний. Такое состояние вызывается фактором, дезорганизирующим протекание регуляторной деятельности, а сам этот процесс оказывает негативное влияние на поведение. Однако характеристика отрицательного состояния не учитывает одного важного обстоятельства, а именно — оно не только приводит к дезорганизации, но может также и способствовать организации определенных действий: под влиянием отрицательных эмоций формируются акты убеждения, нападения или устранения негативного фактора. Негативное психическое состояние — сложное явление: оно дезорганизует ту деятельность, которая приводит к его возникновению, но зато может вызвать действия, направленные на уменьшение или устранение вредных воздействий. В целом под эмоциональным дискомфортом можно понимать негативные психические состояния с доминированием отрицательной эмоциональной валентности, субъективно сопровождающиеся переживанием неудовлетворенности и повышающие вероятность дезорганизации его деятельности.

Причины эмоционального дискомфорта педагогов могут быть

связаны с личными, семейными, жизненными обстоятельствами (конфликты и отсутствие взаимопонимания в семье, финансовые трудности и пр.), профессиональными факторами педагогической деятельности (сложные ситуации взаимодействия педагога с детьми, коллегами и родителями, резкие расхождения во мнениях и требованиях, перегруженность поручениями, конфликты), внутренними факторами (особенности личности, провоцирующие чрезмерную чувствительность человека к определенным профессиональным трудностям, т.е. личностные характеристики, в частности эмоциональная неустойчивость, низкий уровень эмпатии).

На переживание эмоционального дискомфорта влияют различные стороны бытия человека, в нем соединены особенности отношения человека к себе и окружающему миру. Эмоциональное неблагополучие личности складывается из ряда составляющих:

- социального неблагополучия (неудовлетворенность личности своим социальным статусом, межличностными связями и актуальным состоянием общества, к которому личность себя относит, отсутствие чувства общности);
- духовного неблагополучия (отсутствие ощущения причастности к духовной культуре общества, осознания возможности приобщаться к богатствам ду-

- ховной культуры, непонимание сущности и предназначения человека и смысла своей жизни);
- физического неблагополучия (плохое самочувствие, телесный дискомфорт, ощущение нездоровья, неудовлетворительный физический тонус);
 - материального неблагополучия (неудовлетворенность материальной стороной своего существования, нестабильность материального достатка);
 - психологического неблагополучия (неслаженность психических процессов и функций, отсутствие ощущения целостности, внутреннего равновесия).

Для разработки психогигиенических мероприятий важно знать, какие факторы окружающей среды оказывают наиболее сильное влияние на эмоциональный комфорт, снижают его и тем самым уменьшают переживания неблагополучия [3, с. 187].

Цель нашего исследования, проведенного на базе лаборатории психологии профессионального развития педагогов Тверского государственного университета (ТвГУ), — выявление и анализ причин эмоционального дискомфорта педагогов ДОО. Для диагностики использовалась методика Л.В. Куликова, направленная на выявление причин, влияющих на эмоциональный дискомфорт. В исследовании принимали участие 47 педагогов.

Оно показало, что доминирующей причиной эмоционального дискомфорта является забота о состоянии здоровья какого-либо из членов семьи (18%). Затем это: перегруженность делами (17%); недостаточность отдыха (17%); растущие цены (17%); беспокойство, вызванное внутриличностными конфликтами (противоречивыми желаниями, стремлениями, обязанностями перед людьми — 16 %); нехватка времени для семьи (15%).

Таким образом, среди основных причин эмоционального дискомфорта в исследуемой выборке педагогов доминируют факторы беспокойства о здоровье, включая физические недуги, экономические стрессоры, перегруженность делами и компоненты внутреннего дискомфорта (внутриличностные конфликты, тревожность).

Говоря о способах снижения или устранения эмоционального дискомфорта педагогов, следует отметить, что их можно разделить на неспецифические и специфические. *Неспецифические способы* связаны с использованием средств и способов саморегуляции, профилактики и преодоления состояния эмоциональной напряженности (обучение приемам нервно-мышечной релаксации, аутогенной тренировки, специальной физической и дыхательной гимнастике, самоконтролю внешних проявлений эмоционального состояния и пр.).

Все способы в основном укладываются в три глобальных метода устранения нежелательного эмоционального состояния, которые выделяет К.Э. Изард: при помощи другой эмоции; когнитивная регуляция; моторная регуляция.

Первый способ предполагает сознательные усилия, направленные на активацию эмоции, противоположной той, которую человек переживает и хочет устранить. Второй связан с использованием внимания и мышления для подавления нежелательной эмоции или установления контроля над ней. Это переключение сознания на события и деятельность, вызывающие у человека положительные эмоциональные переживания. Третий способ предполагает использование физической активности как канала разрядки эмоционального напряжения.

Специфические способы выражаются в рационализации трудового процесса, повышении мотивации, оптимизации условий труда и социально-психологического климата в коллективе, психологической подготовке будущих педагогов к предстоящей профессиональной деятельности в процессе их обучения и т.д. [1; 3; 8]. Для определения оптимального сочетания специфических и неспецифических способов устранения эмоционального дискомфорта и гармонизации эмоциональных состояний следует выявлять и учитывать причины

негативных состояний в конкретном педагогическом коллективе, его социально-психологическую характеристику, имеющиеся в ДОО материальные и информационные ресурсы и индивидуальные особенности педагогов.

Литература

1. Гонина О.О. Проблемы формирования когнитивного компонента психологической подготовки будущих педагогов в вузе // Вестник экспериментального образования. 2015. № 1 (1). С. 12—18.
2. Изард К.Э. Психология эмоций. СПб., 2000.
3. Ильченко С.В., Кандаурова Т.И. Мотивационный механизм в управлении поведением персонала // Вестник экспериментального образования. 2015. № 2 (2). С. 14—21.
4. Косякова О.О. Развитие эмоциональной устойчивости педагогов: Учеб. пособие. Тверь, 2007.
5. Куликов Л.В. Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики. СПб., 2004.
6. Куликов Л.В. Руководство к методикам диагностики психических состояний, чувств и психологической устойчивости личности. СПб., 2003.
7. Тамбовцева Е.В. Проблема профессиональной мотивации педагогов // Вестник экспериментального образования. 2015. № 2 (2). С. 33—39.
8. Энциклопедический словарь по психологии и педагогике. [Электронный ресурс]: http://psychology_pedagogy.academic.ru

СТРАТЕГИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДОО В УСЛОВИЯХ «ОБЩЕСТВА ЗНАНИЯ»

Сафонова О.А.,

*д-р пед. наук, профессор, главный научный сотрудник
лаборатории социально-педагогических измерений
в образовании Нижегородского института развития
образования, г. Нижний Новгород*

Аннотация. В статье обсуждается проблема конструирования современной стратегии повышения квалификации руководителей ДОО, обеспечивающей их готовность к менеджменту знаний. Рассмотрены дидактические принципы, составляющие ядро программы курсового обучения.

Ключевые слова. «Общество знания», менеджмент знаний, интеллектуальный капитал, «знаниевый работник», принципы обучения, дидактическая система.

Мировое сообщество, включая Россию, на рубеже XX—XXI вв. вступило в новую эпоху, которую трактуют как «постиндустриальное общество» (Д. Белл), «информационное общество» (Э. Тоффлер), «общество знания» (Н. Штер) и др. Несмотря на многообразие определений, практически все исследователи выделяют тот факт, что настоящее время — это период глобальных изменений, затрагивающих все сферы современной цивилизации.

Сущностными характеристиками современной эпохи выступают:

- включение процессов получения и обновления знания во все производственные и общественные процессы;
- опора на талант, креативность и инициативность человека как важнейший ресурс экономического и социального развития;
- многократные, зачастую непредсказуемые изменения технологий (в том числе и социальных) за короткие промежутки времени;
- наличие двух инновационных контуров, первый из которых связан с порождением и продвижением инноваций, вто-

рой — с их отбором и освоением [1].

Из приведенных выше характеристик современной цивилизации очевидно, что интеллектуальное знание становится важнейшим фактором конкурентоспособности каждого государства в мире. В «обществе знания» главным условием благополучия каждого человека становится знание, полученное благодаря беспрепятственному доступу к информации и умению работать с ней.

В этих условиях именно системе образования, осуществляющей передачу следующим поколениям определенного опыта, знаний, культуры, принадлежит особая роль в содействии становления и развития человека XXI в., способного к активной жизнедеятельности в современном обществе.

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» образование подразделяется на общее и профессиональное. Начальный уровень общего — дошкольное образование, осуществляемое как в условиях семьи, так и в условиях дошкольной образовательной организации (ДОО).

Один из решающих факторов, определяющих эффективность образования в условиях ДОО, — управленческая деятельность ее руководителя, которая в условиях «общества знания» становится

одним из средств «наращивания и эффективного использования интеллектуального капитала» [4].

Интеллектуальный капитал — это «знания, информация, опыт, организационные возможности, которые можно использовать» [3] для повышения качества деятельности организации. Он дифференцируется на следующие виды капитала: человеческий, организационный, потребительский [3].

Применительно к ДОО *человеческий капитал* включает ценности, знания, умения, профессионально значимые качества личности, позволяющие сотрудникам ДОО компетентно решать профессиональные задачи.

Организационный капитал представляет собой достижения ДОО в области ресурсного обеспечения образовательной деятельности (программ, технологий, цифровых информационных ресурсов), ее организационных структуры и культуры, сетевого взаимодействия по реализации основной образовательной программы.

Потребительский капитал основан на наличии устойчивых связей с потребителями образовательных услуг: родителями воспитанников, общеобразовательными организациями, в которые выпускники ДОО поступают для продолжения образования.

Эффективное использование интеллектуального капитала диктует необходимость применения

руководителем ДОО новых подходов к управлению, в их числе менеджмента знаний.

Менеджмент знаний (knowledge management) — деятельность, связанная с созданием знаний, их распространением, использованием, а также с развитием инноваций и обучением сотрудников организации. Такое управление «дает единый, интегрирующий подход к использованию новых управленческих, маркетинговых и информационных технологий, инновационной активности и творчества людей» [3], что позволяет повысить качество деятельности организации. Совершенно очевидно, что менеджмент знаний охватывает и технологический и поведенческий аспекты менеджмента.

Рассмотренные особенности менеджмента знаний определяют сферу управленческой компетентности руководителя в данном вопросе. Безусловно, эффективное управление интеллектуальным капиталом ДОО предполагает владение руководителем методологией и технологией:

- профессионально-личностного развития «знаниевого работника» — человека, владеющего широкими компетенциями и умеющего продуцировать и осваивать новые образовательные продукты;
- организации деятельности ДОО как самообучающейся и

саморазвивающейся образовательной организации;

- инновационного менеджмента;
- управляемого развития ДОО;
- коммуникативного менеджмента;
- эффективного управления ресурсами организации, в том числе цифровыми;
- менеджмента отношений с потребителем образовательных услуг;
- качественного управления;
- квалитетрии дошкольного образования;
- управления бизнес-процессами;
- формирования лидерства и лидерской культуры.

Овладение вышеназванными компетенциями успешно осуществляется в системе повышения квалификации, в процессе освоения руководителем соответствующей программы дополнительного профессионального образования.

Стратегия выстраивания такой программы предполагает опору на принципы личностно-деятельностной организации обучения, междисциплинарной интеграции, блочно-модульного структурирования содержания курсового обучения, системности [2].

• *Принцип личностно-деятельностной организации повышения* квалификации руководителей ДОО (С.Г. Вершловский, И.А. Зимняя, Ю.Н. Кулюткин,

Е.П. Тонконогая, К.М. Ушаков и др.) заключается в обеспечении непрерывной связи личности и деятельности.

Общеизвестно, что развитие личности в образовательном процессе осуществляется средствами обогащения и качественного изменения субъектного опыта и связанных с ним личностных смыслов. По этой причине значимой характеристикой личностно-деятельностного принципа выступает включение личностного опыта обучающихся в образовательную деятельность.

В русле личностно-деятельностного подхода курсовое обучение руководителей должно исходить из следующих важных позиций:

1) ядром обучения должна выступить деятельность руководителя по управлению ДОО в «обществе знания» в единстве мотивационно-ценностного, целевого, технологического и результативного компонентов. Именно специфика этой деятельности определяет особенности формирования целей, структурирования содержания процесса курсового обучения, отбора обучающихся и контрольно-оценочных методик и технологий. Иначе говоря, особенности управления ДОО в «обществе знания» задают пространство курсового обучения руководителя, направленного на формирование необходимых для этого компетенций. Причем

сама деятельность руководителя должна быть показана во взаимосвязи социального и профессионально-управленческого аспектов, что требует рассмотрения управления современной ДОО в контексте становления и развития «общества знания»;

2) обучение должно быть построено как процесс интеллектуальной, личностной и организационной рефлексии. Интеллектуальная рефлексия предусматривает осмысление слушателем собственных действий в процессе решения управленческих задач. Личностная рефлексия предполагает оценку слушателем своих возможностей в области управления современной ДОО, определение направлений своего совершенствования. Для этого важно разработать и применить на курсах диагностический инструментарий, позволяющий руководителю определить уровень своей компетентности в управлении современной ДОО. Организационная (управленческая) рефлексия связана с анализом состояния и результативности деятельности управляемого объекта, осознанием руководителем перспектив и возможностей их изменения.

Включение всех видов рефлексии слушателей обеспечивается использованием активизирующих форм и методов обучения, таких как проблемные лекции, семинары-дискуссии, разбор

конкретных управленческих ситуаций, разработка проектов, имитационное моделирование деятельности руководителя при решении им определенного класса управленческих задач;

3) обучение должно быть ориентировано на включение профессионально-личностного опыта руководителя ДОО. Это достигается структурированием содержания курсового обучения, при котором оно опирается не только на теоретические основы управления ДОО в «обществе знания», но и на собственный управленческий опыт руководителя. В этом случае обучающиеся не только обогащают свой профессиональный опыт, но и наполняют его профессионально значимыми смыслами.

• *Принцип междисциплинарной интеграции* обеспечивает целостность и системность содержания образования (О.Е. Лебедев, В.Н. Максимова, В.А. Сластенин и др.). Его реализация позволяет разрешить противоречие между разрозненностью знаний различных дисциплин, используемых в процессе курсового обучения, и необходимостью их синтеза в реальной профессиональной деятельности специалиста.

Применительно к курсовому обучению руководителя рассматриваемый принцип предполагает интеграцию в учебном процессе таких научных дисциплин, как

«Философия современного образования», «Образовательное право», «Экономика образования», «Социология образования», «Управление дошкольным образованием», «Маркетинг в дошкольном образовании», «Квалитология дошкольного образования», «Квалиметрия дошкольного образования», «Организационная психология», «ИКТ в дошкольном образовании и управлении», «Детская психология», «Дошкольная педагогика». Актуализация знаний из указанных дисциплин и включение их в процесс курсового обучения способствуют овладению руководителями системой научных, интегрированных знаний, лежащих в основе деятельности руководителя по управлению интеллектуальным капиталом ДОО.

• *Принцип блочно-модульного структурирования содержания курсового обучения.* Согласно этому принципу содержание обучения разбивается на крупные дидактические единицы (блоки).

В качестве дидактических единиц выступают три блока:

- социокультурный контекст деятельности современного руководителя ДОО;
- научные основы управления ДОО в условиях «общества знания»;
- технологии управления интеллектуальным капиталом ДОО.

Все эти блоки составляют структуру учебной программы «Управление дошкольной образовательной организацией в «обществе знания»» (объем программы — 108 ч). Каждый из блоков содержит определенные модули, наиболее полно раскрывающие его содержание (табл. 1—3).

Модули первых двух блоков закладывают осознанность восприятия слушателями курсов содержания третьего блока, формируют базовую основу управления ДОО в «обществе знания», в связи с чем они являются инвариантными и подлежат освоению всеми обучающимися на курсах. Модули третьего блока носят вариативный характер и выбираются руководителями исходя из их профессиональных предпочтений, проблем, интересов. При этом каждый слушатель выбирает не менее трех модулей.

Содержание каждого модуля раскрывается средствами определенных тем, спектр которых обязательно обсуждается с руководителями, осваивающими данную учебную программу.

Рассмотренная структура содержания обучения, основанная на взаимосвязи социального и профессионально-управленческого аспектов управления современной ДОО, способствует раскрытию его сущности, осознанию руководителем его места и роли

в становлении и развитии «общества знания», а также овладению им системой знаний и умений, обеспечивающих его готовность организовывать и поддерживать эффективную жизнедеятельность ДОО в «обществе знания».

• *Принцип системности*, в контексте которого процесс курсового обучения выстраивается как дидактическая система, основанная на взаимосвязи структурных компонентов, обеспечивающих формирование готовности руководителя осуществлять управление ДОО в «обществе знания». Такими структурными компонентами выступают цель, содержание, организация, педагогическая коммуникация, результаты (табл. 4).

Итоговой формой учебной работы на данных курсах становится защита каждым руководителем проекта «Модель управления интеллектуальным капиталом ДОО», которая выстраивается исходя из конкретной управленческой ситуации организации.

Готовность руководителя осуществлять менеджмент знаний выступит важным фактором наращивания конкурентных преимуществ ДОО, повышения эффективности ее деятельности, роста удовлетворенности потребителей качеством образовательных услуг.

Успешная реализация стратегии повышения квалифика-

Таблица 1

**Модули блока
«Социокультурный контекст
деятельности современного руководителя»**

№ модуля	Название
1	«Философия дошкольного образования в “обществе знания”»
2	«Правовое обеспечение деятельности ДОО в новых социокультурных реалиях»
3	«Экономика дошкольного образования»
4	«Социология дошкольного образования»

Таблица 2

**Модули блока
«Научные основы управления ДОО
в условиях “общества знания”»**

№ модуля	Название
1	«ДОО как самообучающаяся, саморазвивающаяся образовательная система»
2	«Методология и теория управления ДОО в “обществе знания”»
3	«Организационная культура как фактор формирования интеллектуального капитала ДОО»
4	«Виды управленческой деятельности руководителя ДОО, функционирующей в “обществе знания”»
5	«Организационная психология»
6	«Лидерство и лидерская культура руководителя ДОО»

Таблица 3

**Модули блока «Технологии управления
интеллектуальным капиталом ДОО»**

№ модуля	Название
1	«Инновационный менеджмент в ДОО»
2	«Управляемое развитие ДОО»
3	«Управление компетенциями персонала»
4	«Квалитативное управление ДОО»
5	«Квалиметрия дошкольного образования»
6	«Менеджмент отношений с потребителями образовательных услуг»
7	«Цифровые информационные ресурсы в управлении ДОО»
8	«Управление бизнес-проектами»
9	«Коммуникационный менеджмент»
10	«Бенчмаркинг в управлении ДОО»

Таблица 4

**Дидактическая система формирования
готовности руководителя к управлению ДОО
в условиях «общества знания»**

Структурный компонент	Содержательная характеристика
1	2
Целевой	Содействие осознанию руководителем необходимости «встраивания» ДОО в «общество знания». Формирование системы знаний и умений, обеспечивающих эффективное управление ДОО в условиях современного общества

Окончание табл.

1	2
Содержательный	Идеология управления ДОО в «обществе знания». Научные основы менеджмента знаний. Эффективные технологии управления интеллектуальным капиталом ДОО
Организационно-коммуникативный	Лекции (информационные, проблемные), семинары, практические занятия (на базе института и ДОО), объяснение, учебная дискуссия, имитационное моделирование, решение проблемных задач, проектирование
Оценочно-результативный	Результат — готовность руководителя эффективно управлять ДОО в условиях «общества знания». Критерии: мотивационно-ценностное отношение к менеджменту знаний в ДОО; система научных знаний об управлении ДОО в современной социокультурной ситуации; владение технологиями управления интеллектуальным капиталом ДОО; профессионально значимые качества личности (аналитическая и прогностическая направленность мышления, новаторство, способность к риску, личностная и управленческая рефлексия)

ции руководителей в «обществе знания» возможна при наличии кафедральной команды профессионалов в области менеджмента знаний, работающей в русле единой концепции и способной обеспечить соответствующую мотивационную, информационную и личностно-деятельностную основы курсового обучения.

Литература

1. Волков А.Е., Кузьминов Я.И., Реморенко И.М., Рудник Б.Л., Фрумин И.Д., Якобсон Л.И. Российское образование — 2020. М., 2008.
2. Сафонова О.А. Управление качеством образования в дошкольном образовательном учреждении: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М., 2011.
3. Теория управления: Учебник / Под общ. ред. А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина. М., 2004.
4. Трапичин С.Ю., Громова Л.А. Новое управление для новой школы // Вестник Герценовского университета. 2013. № 2.

СОВЕЩАНИЕ В МИНОБРНАУКИ С РЕКТОРАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ

12 октября 2016 г. в Министерстве образования и науки Российской Федерации состоялось совещание с руководителями вузов. Участники отметили необходимость продолжения работы, направленной на формирование эффективной и конкурентоспособной сети педагогических вузов, обновление образовательных технологий и содержания образовательных программ в области педагогики, внедрение передовых отечественных и международных методик, позволяющих ответить на современные вызовы.

В результате собравшиеся решили:

1) продолжить усилия по развитию педагогического образования в России, исходя из понимания стратегической важности подготовки педагогов для будущего страны, обеспечить в рамках реализации проектов модернизации педагогического образования создание единого образовательного пространства, направленного на формирование гражданской и профессиональной идентичности будущих педагогов;

2) разработать систему мер поддержки региональных вузов, деятельность которых направлена

на социально-экономическое развитие соответствующих регионов, осуществляющих подготовку обучающихся по программам педагогического образования;

3) обеспечить качественное обновление программ подготовки педагогических кадров за счет сопряжения стандартов общего, высшего образования и требований профессионального стандарта педагога;

4) считать целесообразным осуществлять прием на обучение по программам магистратуры, реализуемые в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «Образование и педагогические науки», абитуриентов, имеющих профильное образование предыдущего уровня.

5) проработать вопрос заключения при приеме на обучение по программам подготовки педагогов трехсторонних договоров (вуз-заказчик — работодатель — абитуриент) с установлением требования к выпускнику работать по специальности.

Планируется, что подобные совещания станут регулярными и будут проходить два раза в год.

Источник: <http://минобрнауки.рф/пресс-центр/8951>

Приказ Минтруда России
от 19.08.2016 № 438н

«Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»



ФИНАНСЫ И ПРАВО

В соответствии со статьей 209 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 30, ст. 3616; 2011, № 27, ст. 3880; № 30, ст. 4590; 2013, № 52, ст. 6986) и подпунктом 5.2.16(6) пункта 5.2 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 26, ст. 3528; 2014, № 32, ст. 4499), приказываю:

утвердить прилагаемое Типовое положение о системе управления охраной труда.

Врио министра А. Вовченко

*Утверждено
приказом Минтруда России
от 19.08.2016 № 438н*

Типовое положение о системе управления охраной труда

I. Общие положения

1. Настоящее Типовое положение о системе управления охраной труда разработано в целях оказания содействия работодателям при создании и обеспечении функционирования системы управления охраной труда (далее — СУОТ), разработки положения о СУОТ, содержит типовую структуру и основные положения о СУОТ.

2. Создание и обеспечение функционирования СУОТ осуществляется работодателем посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики своей деятельности, дости-



жений современной науки и наилучшей практики, принятых на себя обязательств и на основе международных, межгосударственных и национальных стандартов, руководств, а также рекомендаций Международной организации труда по СУОТ и безопасности производства.

3. СУОТ должна быть совместимой с другими системами управления, действующими у работодателя.

Структура СУОТ у работодателей, численность работников которых составляет менее 15 человек, может быть упрощенной при условии соблюдения государственных нормативных требований охраны труда*. Упрощение осуществляется с учетом специфики деятельности работодателя путем сокращения предусмотренных пунктом 19 настоящего Типового положения уровней управления между работником и работодателем в целом с установлением обязанностей в соответствии с пунктами 22 и 25 настоящего Типового положения.

4. СУОТ представляет собой единство:

а) организационных структур управления работодателя с фиксированными обязанностями его должностных лиц;

б) процедур и порядков функционирования СУОТ, включая планирование и реализацию мероприятий по улучшению условий труда и организации работ по охране труда;

в) устанавливающей (локальные нормативные акты работодателя) и фиксирующей (журналы, акты, записи) документации.

5. Действие СУОТ распространяется на всей территории, во всех зданиях и сооружениях работодателя.

6. Требования СУОТ обязательны для всех работников, работающих у работодателя, и являются обязательными для всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя.

7. Основой организации и функционирования СУОТ является положение о СУОТ, разрабатываемое работодателем самостоятельно

* Согласно статье 209 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 30, ст. 3616; 2011, № 27, ст. 3880; № 30, ст. 4590; 2013, № 52, ст. 6986) под требованиями охраны труда понимаются государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

В соответствии со статьей 211 Трудового кодекса Российской Федерации государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

или с привлечением сторонних организаций и специалистов. Положение о СУОТ утверждается приказом работодателя с учетом мнения работников и (или) уполномоченных ими представительных органов (при наличии).

8. В положение о СУОТ с учетом специфики деятельности работодателя включаются следующие разделы (подразделы):

- а) политика работодателя в области охраны труда;
- б) цели работодателя в области охраны труда;
- в) обеспечение функционирования СУОТ (распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя);

- г) процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда (далее — процедуры), включая:

- процедуру подготовки работников по охране труда;
 - процедуру организации и проведения оценки условий труда;
 - процедуру управления профессиональными рисками;
 - процедуру организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников;

- процедуру информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;

- процедуру обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников;

- процедуру обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

- процедуру обеспечения работников молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием;

- процедуры обеспечения безопасного выполнения подрядных работ и снабжения безопасной продукцией;

- д) планирование мероприятий по реализации процедур;

- е) контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур;

- ж) планирование улучшений функционирования СУОТ;

- з) реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания;

- и) управление документами СУОТ.

II. Политика работодателя в области охраны труда

9. Политика работодателя в области охраны труда (далее — Политика по охране труда) является публичной документированной

декларацией работодателя о намерении и гарантированном выполнении им обязанностей по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств.

10. Политика по охране труда обеспечивает:

а) приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;

б) соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;

в) выполнение последовательных и непрерывных мер (мероприятий) по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья работников, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе посредством управления профессиональными рисками;

г) учет индивидуальных особенностей работников, в том числе посредством проектирования рабочих мест, выбора оборудования, инструментов, сырья и материалов, средств индивидуальной и коллективной защиты, построения производственных и технологических процессов;

д) непрерывное совершенствование и повышение эффективности СУОТ;

е) обязательное привлечение работников, уполномоченных ими представительных органов к участию в управлении охраной труда и обеспечении условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, посредством необходимого ресурсного обеспечения и поощрения такого участия;

ж) личную заинтересованность в обеспечении, насколько это возможно, безопасных условий труда;

з) выполнение иных обязанностей в области охраны труда исходя из специфики своей деятельности.

11. В Политике по охране труда отражаются:

а) положения о соответствии условий труда на рабочих местах работодателя требованиям охраны труда;

б) обязательства работодателя по предотвращению травматизма и ухудшения здоровья работников;

в) положения об учете специфики деятельности работодателя и вида (видов) осуществляемой им экономической деятельности, обуславливающих уровень профессиональных рисков работников;

г) порядок совершенствования функционирования СУОТ.

12. При определении Политики по охране труда работодатель обеспечивает совместно с работниками и (или) уполномоченными

ими представительными органами предварительный анализ состояния охраны труда у работодателя и обсуждение Политики по охране труда.

13. Политика по охране труда должна быть доступна всем работникам, работающим у работодателя, а также иным лицам, находящимся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя.

III. Цели работодателя в области охраны труда

14. Основные цели работодателя в области охраны труда (далее — цели) содержатся в Политике по охране труда и достигаются путем реализации работодателем процедур, предусмотренных разделом V настоящего Типового положения.

15. Количество целей определяется спецификой деятельности работодателя.

16. Цели формулируются с учетом необходимости оценки их достижения, в том числе, по возможности, на основе измеримых показателей.

IV. Обеспечение функционирования СУОТ (распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя)

17. Распределение обязанностей* в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя осуществляется работодателем с использованием уровней управления.

18. Организация работ по охране труда у работодателя, выполнение его обязанностей возлагается непосредственно на самого работодателя в случае, если работодатель является индивидуальным предпринимателем, руководителей структурных подразделений и иных структурных единиц работодателя, службу охраны труда, штатных специалистов по охране труда, организацию или специалиста, оказывающих услуги в области охраны труда, привлекаемых работодателем по гражданско-правовому договору.

19. В качестве уровней управления могут рассматриваться:

- а) уровень производственной бригады;
- б) уровень производственного участка;

* Обязанности работодателя и его должностных лиц сформулированы в настоящем Типовом положении на основании требований статей 15, 76, 212, 213, 217, 218, 221—223, 225—229², 370 Трудового кодекса Российской Федерации, а работника — в соответствии с требованиями статей 21 и 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

в) уровень производственного цеха (структурного подразделения);

г) уровень филиала (обособленного структурного подразделения);

д) уровень службы (совокупности нескольких структурных подразделений);

е) уровень работодателя в целом.

20. С учетом специфики деятельности работодателя, структуры управления и численности работников для целей СУОТ могут устанавливаться и иные уровни управления.

21. Обязанности в сфере охраны труда должностных лиц работодателя устанавливаются в зависимости от уровня управления. При этом на каждом уровне управления устанавливаются обязанности в сфере охраны труда персонально для каждого руководителя или принимающего участие в управлении работника.

22. На уровнях управления, указанных в подпунктах «а» и «б» пункта 19 настоящего Типового положения, устанавливаются обязанности в сфере охраны труда:

а) непосредственно работников;

б) руководителей трудовых коллективов (бригадира, мастера);

в) руководителей производственных участков, их заместителей;

г) руководителей производственных цехов (структурных подразделений), их заместителей;

д) специалистов по охране труда структурных подразделений (должностных лиц, на которых возложено исполнение функций специалиста по охране труда).

23. На уровне управления, указанном в подпункте «в» пункта 19 настоящего Типового положения, устанавливаются обязанности в сфере охраны труда:

а) руководителей производственных участков, их заместителей;

б) руководителей производственных цехов (структурных подразделений), их заместителей;

в) специалистов по охране труда структурных подразделений (должностных лиц, на которых возложено исполнение функций специалиста по охране труда).

24. На уровне управления, указанном в подпункте «г» пункта 19 настоящего Типового положения, устанавливаются обязанности в сфере охраны труда:

а) руководителей служб и структурных подразделений филиала, их заместителей;

б) руководителей производственных участков структурных подразделений филиала, их заместителей.

25. На уровнях управления, указанных в подпунктах «д» и «е» пункта 19 настоящего Типового положения, устанавливаются обязанности в сфере охраны труда:

а) непосредственно самого работодателя, его представителей или назначенного им единоличного исполнительного органа;

б) заместителей руководителя организации по направлениям производственной деятельности;

в) заместителя руководителя, ответственного за организацию работ по охране труда.

26. На каждом уровне управления устанавливаются обязанности в сфере охраны труда службы охраны труда, штатных специалистов по охране труда, организации или специалиста, оказывающих услуги в области охраны труда, привлекаемых работодателем по гражданско-правовому договору, или работодателя — индивидуального предпринимателя (лично), руководителя организации, другого уполномоченного работодателем работника, осуществляющих функции службы охраны труда, штатных специалистов по охране труда (далее — служба (специалист) охраны труда).

В случае привлечения по гражданско-правовому договору организации или специалиста, оказывающих услуги в области охраны труда, для осуществления функций службы (специалиста) охраны труда работодатель должен информировать такую организацию или специалиста о тех факторах, которые влияют (или могут влиять) на безопасность и здоровье работников.

27. Управление охраной труда должно осуществляться при непосредственном участии работников и (или) уполномоченных ими представительных органов, в том числе в рамках деятельности комитета (комиссии) по охране труда работодателя (при наличии).

28. Распределение обязанностей в сфере охраны труда закрепляется либо в разделе «Обеспечение функционирования СУОТ» положения о СУОТ, либо в отдельных локальных нормативных актах, планах мероприятий, а также в трудовых договорах и (или) должностных инструкциях лиц, участвующих в управлении охраной труда.

29. В качестве обязанностей в сфере охраны труда могут устанавливаться следующие:

а) работодатель самостоятельно*:

гарантирует права работников на охрану труда, включая обеспечение условий труда, соответствующих требованиям охраны труда; обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников;

* В соответствии с требованиями статей 15, 76, 212, 213, 217, 218, 221—223, 225—229², 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

обеспечивает своевременное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профессиональных рисков;

организовывает ресурсное обеспечение мероприятий по охране труда;

организует безопасную эксплуатацию производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов;

принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи;

обеспечивает создание и функционирование СУОТ;

руководит разработкой организационно-распорядительных документов и распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими заместителями, руководителями структурных подразделений и службой (специалистом) охраны труда;

определяет ответственность своих заместителей, руководителей структурных подразделений и службы (специалиста) охраны труда за деятельность в области охраны труда;

обеспечивает комплектование службы охраны труда квалифицированными специалистами;

организует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников (при необходимости);

обеспечивает соблюдение установленного порядка* обучения и профессиональной подготовки работников, включая подготовку по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда;

допускает к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;

* Утвержден Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 12 февраля 2003 г., регистрационный № 4209).

обеспечивает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с условиями труда и согласно типовым нормам их выдачи;

обеспечивает приобретение и функционирование средств коллективной защиты;

организует проведение специальной оценки условий труда;

организует управление профессиональными рисками;

организует и проводит контроль за состоянием условий и охраны труда;

содействует работе комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных работниками представительных органов;

осуществляет информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;

обеспечивает лечебно-профилактическим питанием, молоком соответствующий контингент работников в соответствии с условиями труда и согласно установленным нормам*;

обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

* Утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2009 г., регистрационный № 13795) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 апреля 2010 г. № 245н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 мая 2010 г., регистрационный № 17201) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284); приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 46н «Об утверждении перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2009 г., регистрационный № 13796).

принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

своевременно информирует органы государственной власти о происшедших авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях;

организует исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности;

по представлению уполномоченных представителей органов государственной власти отстраняет от работы лиц, допустивших неоднократные нарушения требований охраны труда;

б) работодатель через своих заместителей, руководителей структурных подразделений*:

обеспечивает наличие и функционирование необходимых приборов и систем контроля за производственными процессами;

приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;

обеспечивает доступность документов и информации, содержащих требования охраны труда, действующие у работодателя, для ознакомления с ними работников и иных лиц;

в) работник**:

обеспечивает соблюдение требований охраны труда в рамках выполнения своих трудовых функций, включая выполнение требований инструкций по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, а также соблюдение производственной, технологической и трудовой дисциплины, выполнение указаний руководителя работ;

проходит медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, химико-токсикологические исследования по направлению работодателя;

проходит подготовку по охране труда, а также по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;

участвует в контроле за состоянием условий и охраны труда;

содержит в чистоте свое рабочее место;

перед началом рабочей смены (рабочего дня) проводит осмотр своего рабочего места;

* В соответствии с требованиями статей 212 и 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

** В соответствии с требованиями статей 21 и 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

следит за исправностью оборудования и инструментов на своем рабочем месте;

проверяет в отношении своего рабочего места наличие и исправность ограждений, предохранительных приспособлений, блокировочных и сигнализирующих устройств, средств индивидуальной и групповой защиты, состояние проходов, переходов, площадок, лестничных устройств, перил, а также отсутствие их захламленности и загроможденности;

о выявленных при осмотре своего рабочего места недостатках докладывает своему непосредственному руководителю и действует по его указанию;

правильно использует средства индивидуальной и коллективной защиты и приспособления, обеспечивающие безопасность труда;

извещает своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), или иных лиц;

при возникновении аварий действует в соответствии с ранее утвержденным работодателем порядком действий в случае их возникновения и принимает необходимые меры по ограничению развития возникшей аварии и ее ликвидации;

принимает меры по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

г) служба (специалист) охраны труда*:

обеспечивает функционирование СУОТ;

осуществляет руководство организационной работой по охране труда у работодателя, координирует работу структурных подразделений работодателя;

организует размещение в доступных местах наглядных пособий и современных технических средств для проведения подготовки по охране труда;

осуществляет контроль за обеспечением работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации нормативной правовой и методической документацией в области охраны труда;

контролирует соблюдение требований охраны труда у работодателя, трудового законодательства в части охраны труда, режимов труда и отдыха работников, указаний и предписаний органов государственной власти по результатам контрольно-надзорных мероприятий;

* В соответствии с требованиями статей 212 и 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда;
организует разработку структурными подразделениями работодателя мероприятий по улучшению условий и охраны труда, контролирует их выполнение;

осуществляет оперативную и консультативную связь с органами государственной власти по вопросам охраны труда;

участвует в разработке и пересмотре локальных актов по охране труда;

участвует в организации и проведении подготовки по охране труда;

контролирует обеспечение, выдачу, хранение и использование средств индивидуальной и коллективной защиты, их исправность и правильное применение;

рассматривает и вносит предложения по пересмотру норм выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих веществ, молока, лечебно-профилактического питания, продолжительности рабочего времени, а также размера повышения оплаты труда и продолжительности дополнительного отпуска по результатам специальной оценки условий труда;

участвует в организации и проведении специальной оценки условий труда;

участвует в управлении профессиональными рисками;

организует и проводит проверки состояния охраны труда в структурных подразделениях работодателя;

организует проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников;

дает указания (предписания) об устранении имеющихся недостатков и нарушений требований охраны труда, контролирует их выполнение;

участвует в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, ведет учет и отчетность по ним, анализирует их причины, намечает и осуществляет мероприятия по предупреждению повторения аналогичных случаев, контролирует их выполнение;

д) руководитель структурного подразделения работодателя*:

обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в структурном подразделении работодателя;

обеспечивает функционирование СУОТ;

* В соответствии с требованиями статей 212, 213, 218, 221—223, 225, 227—229.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

несет ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей в сфере охраны труда;

распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими подчиненными, в том числе делегирует им часть своих полномочий, определяет степень их ответственности;

содействует работе комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных работниками представительных органов;

обеспечивает своевременное проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников структурного подразделения;

обеспечивает допуск к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;

организует проведение подготовки по охране труда;

организует выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

организует обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком соответствующего контингента работников структурного подразделения;

обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников структурного подразделения в соответствии с требованиями охраны труда;

организует в структурном подразделении безопасность эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов;

участвует в организации проведения специальной оценки условий труда;

участвует в организации управления профессиональными рисками;

участвует в организации и проведении контроля за состоянием условий и охраны труда в структурном подразделении;

принимает меры по предотвращению аварий в структурном подразделении, сохранению жизни и здоровья работников структурного подразделения и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;

принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев, происшедших в структурном подразделении, и профессио-

нальных заболеваний работников структурного подразделения, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

своевременно информирует работодателя об авариях, несчастных случаях, происшедших в структурном подразделении, и профессиональных заболеваниях работников структурного подразделения;

обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) службы (специалиста) охраны труда;

обеспечивает наличие и функционирование в структурном подразделении необходимых приборов и систем контроля за производственными процессами;

приостанавливает работы в структурном подразделении в случаях, установленных требованиями охраны труда;

обеспечивает наличие в общедоступных местах структурного подразделения документов и информации, содержащих требования охраны труда, для ознакомления с ними работников структурного подразделения и иных лиц;

при авариях и несчастных случаях, происшедших в структурном подразделении, принимает меры по вызову скорой медицинской помощи и организации доставки пострадавших в медицинскую организацию;

е) начальник производственного участка*:

несет персональную ответственность за создание условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в пределах производственного участка;

организует выдачу работникам производственного участка специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

обеспечивает исправное состояние оборудования и инструментов, оснащение рабочих мест необходимыми защитными и оградительными устройствами;

участвует в организации проведения специальной оценки условий труда;

участвует в организации управления профессиональными рисками;

участвует в организации и проведении контроля за состоянием условий и охраны труда на производственном участке;

* В соответствии с требованиями статей 212, 218, 221—223, 225, 227—229² Трудового кодекса Российской Федерации.

принимает меры по предотвращению аварий на производственном участке, сохранению жизни и здоровья работников производственного участка и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе мер по оказанию пострадавшим первой помощи;

принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев, происшедших на производственном участке, и профессиональных заболеваний работников производственного участка, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

своевременно информирует руководителя структурного подразделения об авариях, несчастных случаях, происшедших на производственном участке, и профессиональных заболеваниях работников производственного участка;

обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) службы (специалиста) охраны труда;

ж) мастер, бригадир производственной бригады*:

обеспечивает соответствие условий труда требованиям охраны труда, правильную эксплуатацию оборудования и инструментов, не допускает загроможденности и захламленности рабочих мест, проходов и проездов;

проверяет состояние оборудования и инструментов на рабочих местах членов производственной бригады и принимает меры по устранению обнаруженных недостатков;

контролирует правильное применение членами производственной бригады выданной специальной одежды, специальной обуви, других средств защиты;

не допускает работника к выполнению работ при отсутствии и неправильном применении специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты;

принимает меры по отстранению от работы работников, находящихся в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения, с соответствующим документальным оформлением указанного факта, сообщает об этом руководителю структурного подразделения работодателя;

организует выдачу членам производственной бригады специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

* В соответствии с требованиями статей 212, 218, 221—223, 225, 227—229² Трудового кодекса Российской Федерации.

участвует в организации проведения специальной оценки условий труда;

участвует в организации управления профессиональными рисками;

участвует в организации и проведении контроля за состоянием условий и охраны труда в производственной бригаде;

принимает меры по предотвращению аварий на производственном участке, сохранению жизни и здоровья членов производственной бригады и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;

обеспечивает сохранение обстановки на рабочем месте, при которой произошел несчастный случай, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения фиксирует сложившуюся обстановку, а в случае возможного развития аварии принимает необходимые предупредительные меры по обеспечению безопасности членов производственной бригады;

принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев, происшедших с членами производственной бригады, и профессиональных заболеваний членов производственной бригады, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

своевременно информирует руководителя структурного подразделения работодателя об авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях на производственном участке;

обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) службы (специалиста) охраны труда;

несет ответственность за невыполнение членами производственной бригады требований охраны труда.

V. Процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда

30. С целью организации процедуры подготовки работников по охране труда работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет):

а) требования к необходимой профессиональной компетентности по охране труда работников, ее проверке, поддержанию и развитию;

б) перечень профессий (должностей) работников, проходящих стажировку по охране труда, с указанием ее продолжительности по каждой профессии (должности);

в) перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда в обучающих организациях, допущенных к оказанию услуг в области охраны труда;

г) перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда у работодателя;

д) перечень профессий (должностей) работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте;

е) работников, ответственных за проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте в структурных подразделениях работодателя, за проведение стажировки по охране труда;

ж) вопросы, включаемые в программу инструктажа по охране труда;

з) состав комиссии работодателя по проверке знаний требований охраны труда;

и) регламент работы комиссии работодателя по проверке знаний требований охраны труда;

к) перечень вопросов по охране труда, по которым работники проходят проверку знаний в комиссии работодателя;

л) порядок организации подготовки по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;

м) порядок организации и проведения инструктажа по охране труда;

н) порядок организации и проведения стажировки на рабочем месте и подготовки по охране труда.

31. В ходе организации процедуры подготовки работников по охране труда работодатель учитывает необходимость подготовки работников, исходя из характера и содержания выполняемых ими работ, имеющейся у них квалификации и компетентности, необходимых для безопасного выполнения своих должностных обязанностей.

32. С целью организации процедуры организации и проведения оценки условий труда работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет):

а) порядок создания и функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда, а также права, обязанности и ответственность ее членов;

б) особенности функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда при наличии у работодателя обособленных структурных подразделений;

в) организационный порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работодателя в части деятельности комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

г) порядок осуществления отбора и заключения гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда, учитывающий необходимость привлечения к данной работе наиболее компетентной в отношении вида деятельности работодателя;

д) порядок урегулирования споров по вопросам специальной оценки условий труда;

е) порядок использования результатов специальной оценки условий труда.

33. С целью организации процедуры управления профессиональными рисками работодатель исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет) порядок реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

а) выявление опасностей;

б) оценка уровней профессиональных рисков;

в) снижение уровней профессиональных рисков.

34. Идентификация опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня осуществляются работодателем с привлечением службы (специалиста) охраны труда, комитета (комиссии) по охране труда, работников или уполномоченных ими представительных органов.

35. В качестве опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, работодатель, исходя из специфики своей деятельности, вправе рассматривать любые из следующих:

а) механические опасности:

опасность падения из-за потери равновесия, в том числе при спотыкании или подскользывании, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам;

опасность падения с высоты, в том числе из-за отсутствия ограждения, из-за обрыва троса, в котлован, в шахту при подъеме или спуске при нештатной ситуации;

опасность падения из-за внезапного появления на пути следования большого перепада высот;

опасность удара;

опасность быть уколотым или проткнутым в результате воздействия движущихся колющих частей механизмов, машин;

опасность натекания на неподвижную колющую поверхность (острие);

опасность запутаться, в том числе в растянутых по полу сварочных проводах, тросах, нитях;

опасность затягивания или попадания в ловушку;

опасность затягивания в подвижные части машин и механизмов;
опасность наматывания волос, частей одежды, средств индивидуальной защиты;

опасность воздействия жидкости под давлением при выбросе (прорыве);

опасность воздействия газа под давлением при выбросе (прорыве);

опасность воздействия механического упругого элемента;

опасность травмирования от трения или абразивного воздействия при соприкосновении;

опасность раздавливания, в том числе из-за наезда транспортного средства, из-за попадания под движущиеся части механизмов, из-за обрушения горной породы, из-за падения пиломатериалов, из-за падения;

опасность падения груза;

опасность разрезания, отрезания от воздействия острых кромок при контакте с незащищенными участками тела;

опасность пореза частей тела, в том числе кромкой листа бумаги, канцелярским ножом, ножницами, острыми кромками металлической стружки (при механической обработке металлических заготовок и деталей);

опасность от воздействия режущих инструментов (дисковые ножи, дисковые пилы);

опасность разрыва;

опасность травмирования, в том числе в результате выброса подвижной обрабатываемой детали, падающими или выбрасываемыми предметами, движущимися частями оборудования, осколками при обрушении горной породы, снегом и (или) льдом, упавшими с крыш зданий и сооружений;

б) электрические опасности:

опасность поражения током вследствие прямого контакта с токоведущими частями из-за касания незащищенными частями тела деталей, находящихся под напряжением;

опасность поражения током вследствие контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением из-за неисправного состояния (косвенный контакт);

опасность поражения электростатическим зарядом;

опасность поражения током от наведенного напряжения на рабочем месте;

опасность поражения вследствие возникновения электрической дуги;

опасность поражения при прямом попадании молнии;

опасность косвенного поражения молнией;

в) термические опасности:

опасность ожога при контакте незащищенных частей тела с поверхностью предметов, имеющих высокую температуру;

опасность ожога от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих высокую температуру;

опасность ожога от воздействия открытого пламени;

опасность теплового удара при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы;

опасность теплового удара от воздействия окружающих поверхностей оборудования, имеющих высокую температуру;

опасность теплового удара при длительном нахождении вблизи открытого пламени;

опасность теплового удара при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха;

ожог роговицы глаза;

опасность от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих низкую температуру;

г) опасности, связанные с воздействием микроклимата и климатические опасности:

опасность воздействия пониженных температур воздуха;

опасность воздействия повышенных температур воздуха;

опасность воздействия влажности;

опасность воздействия скорости движения воздуха;

д) опасности из-за недостатка кислорода в воздухе:

опасность недостатка кислорода в замкнутых технологических емкостях;

опасность недостатка кислорода из-за вытеснения его другими газами или жидкостями;

опасность недостатка кислорода в подземных сооружениях;

опасность недостатка кислорода в безвоздушных средах;

е) барометрические опасности:

опасность неоптимального барометрического давления;

опасность от повышенного барометрического давления;

опасность от пониженного барометрического давления;

опасность от резкого изменения барометрического давления;

ж) опасности, связанные с воздействием химического фактора:

опасность от контакта с высокоопасными веществами;

опасность от вдыхания паров вредных жидкостей, газов, пыли, тумана, дыма;

опасность веществ, которые вследствие реагирования со щелочами, кислотами, аминами, диоксидом серы, тиомочевинной, солями металлов и окислителями могут способствовать пожару и взрыву;

опасность образования токсичных паров при нагревании;

опасность воздействия на кожные покровы смазочных масел;

опасность воздействия на кожные покровы чистящих и обезжиривающих веществ;

з) опасности, связанные с воздействием аэрозолей преимущественно фиброгенного действия:

опасность воздействия пыли на глаза;

опасность повреждения органов дыхания частицами пыли;

опасность воздействия пыли на кожу;

опасность, связанная с выбросом пыли;

опасность воздействия воздушных взвесей вредных химических веществ;

опасность воздействия на органы дыхания воздушных взвесей, содержащих смазочные масла;

опасность воздействия на органы дыхания воздушных смесей, содержащих чистящие и обезжиривающие вещества;

и) опасности, связанные с воздействием биологического фактора:

опасность из-за воздействия микроорганизмов-продуцентов, препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов;

опасность из-за контакта с патогенными микроорганизмами;

опасность из-за укуса переносчиков инфекций;

к) опасности, связанные с воздействием тяжести и напряженности трудового процесса:

опасность, связанная с перемещением груза вручную;

опасность от подъема тяжестей, превышающих допустимый вес;

опасность, связанная с наклонами корпуса;

опасность, связанная с рабочей позой;

опасность вредных для здоровья поз, связанных с чрезмерным напряжением тела;

опасность физических перегрузок от периодического поднятия тяжелых узлов и деталей машин;

опасность психических нагрузок, стрессов;

опасность перенапряжения зрительного анализатора;

л) опасности, связанные с воздействием шума:

опасность повреждения мембранной перепонки уха, связанная с воздействием шума высокой интенсивности;

опасность, связанная с возможностью не услышать звуковой сигнал об опасности;

- м) опасности, связанные с воздействием вибрации:
 - опасность от воздействия локальной вибрации при использовании ручных механизмов;
 - опасность, связанная с воздействием общей вибрации;
- н) опасности, связанные с воздействием световой среды:
 - опасность недостаточной освещенности в рабочей зоне;
 - опасность повышенной яркости света;
 - опасность пониженной контрастности;
- о) опасности, связанные с воздействием неионизирующих излучений:
 - опасность, связанная с ослаблением геомагнитного поля;
 - опасность, связанная с воздействием электростатического поля;
 - опасность, связанная с воздействием постоянного магнитного поля;
 - опасность, связанная с воздействием электрического поля промышленной частоты;
 - опасность, связанная с воздействием магнитного поля промышленной частоты;
 - опасность от электромагнитных излучений;
 - опасность, связанная с воздействием лазерного излучения;
 - опасность, связанная с воздействием ультрафиолетового излучения;
- п) опасности, связанные с воздействием ионизирующих излучений:
 - опасность, связанная с воздействием гамма-излучения;
 - опасность, связанная с воздействием рентгеновского излучения;
 - опасность, связанная с воздействием альфа-, бета-излучений, электронного или ионного и нейтронного излучений;
- р) опасности, связанные с воздействием животных:
 - опасность укуса;
 - опасность разрыва;
 - опасность раздавливания;
 - опасность заражения;
 - опасность воздействия выделений;
- с) опасности, связанные с воздействием насекомых:
 - опасность укуса;
 - опасность попадания в организм;
 - опасность инвазий гельминтов;
- т) опасности, связанные с воздействием растений:
 - опасность воздействия пыльцы, фитонцидов и других веществ, выделяемых растениями;
 - опасность ожога выделяемыми растениями веществами;
 - опасность пореза растениями;

у) опасность утонуть:

опасность утонуть в водоеме;

опасность утонуть в технологической емкости;

опасность утонуть в момент затопления шахты;

ф) опасность расположения рабочего места:

опасность выполнения электромонтажных работ на столбах, опорах высоковольтных передач;

опасность при выполнении альпинистских работ;

опасность выполнения кровельных работ на крышах, имеющих большой угол наклона рабочей поверхности;

опасность, связанная с выполнением работ на значительной глубине;

опасность, связанная с выполнением работ под землей;

опасность, связанная с выполнением работ в туннелях;

опасность выполнения водолазных работ;

х) опасности, связанные с организационными недостатками:

опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте инструкций, содержащих порядок безопасного выполнения работ, и информации об имеющихся опасностях, связанных с выполнением рабочих операций;

опасность, связанная с отсутствием описанных мероприятий (содержания действий) при возникновении неисправностей (опасных ситуаций) при обслуживании устройств, оборудования, приборов или при использовании биологически опасных веществ;

опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте перечня возможных аварий;

опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте аптечки первой помощи, инструкции по оказанию первой помощи пострадавшему на производстве и средств связи;

опасность, связанная с отсутствием информации (схемы, знаков, разметки) о направлении эвакуации в случае возникновения аварии;

опасность, связанная с допуском работников, не прошедших подготовку по охране труда;

ц) опасности пожара:

опасность от вдыхания дыма, паров вредных газов и пыли при пожаре;

опасность воспламенения;

опасность воздействия открытого пламени;

опасность воздействия повышенной температуры окружающей среды;

опасность воздействия пониженной концентрации кислорода в воздухе;

опасность воздействия огнетушащих веществ;

опасность воздействия осколков частей разрушившихся зданий, сооружений, строений;

ч) опасности обрушения:

опасность обрушения подземных конструкций;

опасность обрушения наземных конструкций;

ш) опасности транспорта:

опасность наезда на человека;

опасность падения с транспортного средства;

опасность раздавливания человека, находящегося между двумя сближающимися транспортными средствами;

опасность опрокидывания транспортного средства при нарушении способов установки и строповки грузов;

опасность от груза, перемещающегося во время движения транспортного средства, из-за несоблюдения правил его укладки и крепления;

опасность травмирования в результате дорожно-транспортного происшествия;

опасность опрокидывания транспортного средства при проведении работ;

щ) опасность, связанная с дегустацией пищевых продуктов:

опасность, связанная с дегустацией отравленной пищи;

ы) опасности насилия:

опасность насилия от враждебно настроенных работников;

опасность насилия от третьих лиц;

э) опасности взрыва:

опасность самовозгорания горючих веществ;

опасность возникновения взрыва, происшедшего вследствие пожара;

опасность воздействия ударной волны;

опасность воздействия высокого давления при взрыве;

опасность ожога при взрыве;

опасность обрушения горных пород при взрыве;

ю) опасности, связанные с применением средств индивидуальной защиты:

опасность, связанная с несоответствием средств индивидуальной защиты анатомическим особенностям человека;

опасность, связанная со скованностью, вызванной применением средств индивидуальной защиты;

опасность отравления.

36. При рассмотрении перечисленных в пункте 35 настоящего Типового положения опасностей работодателем устанавливается порядок проведения анализа, оценки и упорядочивания всех выявленных опасностей, исходя из приоритета необходимости исключения или снижения уровня создаваемого ими профессионального риска и с учетом не только штатных условий своей деятельности, но и случаев отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями.

37. Методы оценки уровня профессиональных рисков определяются работодателем с учетом характера своей деятельности и сложности выполняемых операций.

Допускается использование разных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций.

38. При описании процедуры управления профессиональными рисками работодателем учитывается следующее:

а) управление профессиональными рисками осуществляется с учетом текущей, прошлой и будущей деятельности работодателя;

б) тяжесть возможного ущерба растет пропорционально увеличению числа людей, подвергающихся опасности;

в) все оцененные профессиональные риски подлежат управлению;

г) процедуры выявления опасностей и оценки уровня профессиональных рисков должны постоянно совершенствоваться и поддерживаться в рабочем состоянии с целью обеспечения эффективной реализации мер по их снижению;

д) эффективность разработанных мер по управлению профессиональными рисками должна постоянно оцениваться.

39. К мерам по исключению или снижению уровней профессиональных рисков относятся:

а) исключение опасной работы (процедуры);

б) замена опасной работы (процедуры) менее опасной;

в) реализация инженерных (технических) методов ограничения риска воздействия опасностей на работников;

г) реализация административных методов ограничения времени воздействия опасностей на работников;

д) использование средств индивидуальной защиты;

е) страхование профессионального риска.

40. С целью организации процедуры организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет):

а) порядок осуществления как обязательных (в силу положений нормативных правовых актов*), так и на добровольной основе (в том числе по предложениям работников, уполномоченных ими представительных органов, комитета (комиссии) по охране труда) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников;

б) перечень профессий (должностей) работников, которые подлежат медицинским осмотрам, психиатрическим освидетельствованиям, химико-токсикологическим исследованиям.

41. С целью организации процедуры информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет) формы такого информирования и порядок их осуществления.

42. Указанное в пункте 41 настоящего Типового положения информирование может осуществляться в форме:

а) включения соответствующих положений в трудовой договор работника;

б) ознакомления работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

в) размещения сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

г) проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч заинтересованных сторон, переговоров;

д) изготовления и распространения информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;

е) использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

ж) размещения соответствующей информации в общедоступных местах.

* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 октября 2011 г., регистрационный № 22111) с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 296н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 3 июля 2013 г., регистрационный № 28970) и от 5 декабря 2014 г. № 801н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 3 февраля 2015 г., регистрационный № 35848).

43. С целью организации процедуры обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников работодатель, исходя из специфики своей деятельности, определяет мероприятия по предотвращению возможности травмирования работников, их заболеваемости из-за переутомления и воздействия психофизиологических факторов.

44. К мероприятиям по обеспечению оптимальных режимов труда и отдыха работников относятся:

- а) обеспечение рационального использования рабочего времени;
- б) организация сменного режима работы, включая работу в ночное время;
- в) обеспечение внутрисменных перерывов для отдыха работников, включая перерывы для создания благоприятных микроклиматических условий;
- г) поддержание высокого уровня работоспособности и профилактики утомляемости работников.

45. С целью организации процедуры обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет):

- а) порядок выявления потребности в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;
- б) порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, включая организацию учета, хранения, дезактивации, химической чистки, стирки и ремонта средств индивидуальной защиты;
- в) перечень профессий (должностей) работников и положенных им средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

46. В целях выявления потребности в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами работодателем определяются наименование, реквизиты и содержание типовых норм выдачи работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств*, применение которых обязательно.

* Согласно статье 221 Трудового кодекса Российской Федерации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами.

47. Выдача работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств сверх установленных норм их выдачи или в случаях, не определенных типовыми нормами их выдачи, осуществляется в зависимости от результатов проведения процедур оценки условий труда и уровней профессиональных рисков.

48. С целью организации процедур по обеспечению работников молоком, другими равноценными пищевыми продуктами или лечебно-профилактическим питанием работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет) перечень профессий (должностей) работников, работа в которых дает право на бесплатное получение молока, других равноценных пищевых продуктов или лечебно-профилактического питания, порядок предоставления таких продуктов.

49. С целью организации проведения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет) порядок обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией, ответственность подрядчика и порядок контроля со стороны работодателя за выполнением согласованных действий по организации безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией.

50. При установлении порядка обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией используется следующий набор возможностей подрядчиков или поставщиков по соблюдению требований работодателя, включая требования охраны труда:

- а) оказание безопасных услуг и предоставление безопасной продукции надлежащего качества;
- б) эффективная связь и координация с уровнями управления работодателя до начала работы;
- в) информирование работников подрядчика или поставщика об условиях труда у работодателя, имеющих опасностях;
- г) подготовка по охране труда работников подрядчика или поставщика с учетом специфики деятельности работодателя;
- д) контроль выполнения подрядчиком или поставщиком требований работодателя в области охраны труда.

VI. Планирование мероприятий по реализации процедур

51. С целью планирования мероприятий по реализации процедур работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает порядок подготовки, пересмотра и актуализации плана мероприятий по реализации процедур (далее — План).

52. В Плате отражаются:

а) результаты проведенного комитетом (комиссией) по охране труда (при наличии) или работодателем анализа состояния условий и охраны труда у работодателя;

б) общий перечень мероприятий, проводимых при реализации процедур;

в) ожидаемый результат по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;

г) сроки реализации по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;

д) ответственные лица за реализацию мероприятий, проводимых при реализации процедур, на каждом уровне управления;

е) источник финансирования мероприятий, проводимых при реализации процедур.

VII. Контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур

53. С целью организации контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет) порядок реализации мероприятий, обеспечивающих:

а) оценку соответствия состояния условий и охраны труда требованиям охраны труда, соглашениям по охране труда, подлежащим выполнению;

б) получение информации для определения результативности и эффективности процедур;

в) получение данных, составляющих основу для принятия решений по совершенствованию СУОТ.

54. Работодатель, исходя из специфики своей деятельности, определяет основные виды контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур, к которым можно отнести:

а) контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов, выполнения работ работником в рамках осуществляемых технологических процессов, выявления профессиональных рисков, а также реализации иных мероприятий по охране труда, осуществляемых постоянно, мониторинг показателей реализации процедур;

б) контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: оценка условий труда работников, подготовка по охране труда, проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

в) учет и анализ аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, а также изменений требований охраны труда, соглашений по охране труда, подлежащих выполнению, изменений или внедрения новых технологических процессов, оборудования, инструментов, сырья и материалов;

г) контроль эффективности функционирования СУОТ в целом.

55. Для повышения эффективности контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур на каждом уровне управления работодатель вводит ступенчатые формы контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур, а также предусматривает возможность осуществления общественного контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур.

56. Результаты контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур оформляются работодателем в форме акта.

57. В случаях, когда в ходе проведения контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур выявляется необходимость предотвращения причин невыполнения каких-либо требований, и, как следствие, возможного повторения аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, незамедлительно осуществляются корректирующие действия.

VIII. Планирование улучшений функционирования СУОТ

58. С целью организации планирования улучшения функционирования СУОТ работодатель устанавливает зависимость улучшения функционирования СУОТ от результатов контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур, а также обязательность учета результатов расследований аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, результатов контрольно-надзорных мероприятий органов государственной власти, предложений работников и (или) уполномоченных ими представительных органов.

59. При планировании улучшения функционирования СУОТ работодатель проводит анализ эффективности функционирования СУОТ, предусматривающий оценку следующих показателей:

а) степень достижения целей работодателя в области охраны труда;

б) способность СУОТ обеспечивать выполнение обязанностей работодателя, отраженных в Политике по охране труда;

в) эффективность действий, намеченных работодателем на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа эффективности функционирования СУОТ;

г) необходимость изменения СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц работодателя в области охраны труда, перераспределение ресурсов работодателя;

д) необходимость обеспечения своевременной подготовки тех работников, которых затронут решения об изменении СУОТ;

е) необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ.

IX. Реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания

60. С целью обеспечения и поддержания безопасных условий труда, недопущения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает порядок выявления потенциально возможных аварий, порядок действий в случае их возникновения.

61. При установлении порядка действий при возникновении аварии работодателем учитываются существующие и разрабатываемые планы реагирования на аварии и ликвидации их последствий, а также необходимость гарантировать в случае аварии:

а) защиту людей, находящихся в рабочей зоне, при возникновении аварии посредством использования внутренней системы связи и координации действий по ликвидации последствий аварии;

б) возможность работников остановить работу и/или незамедлительно покинуть рабочее место и направиться в безопасное место;

в) возобновление работы в условиях аварии;

г) предоставление информации об аварии соответствующим компетентным органам, службам и подразделениям по ликвидации аварийных и чрезвычайных ситуаций, надежной связи работодателя с ними;

д) оказание первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве и при необходимости вызов скорой медицинской помощи (или оказание первой помощи при наличии у работодателя здравпункта), выполнение противопожарных мероприятий и эвакуации всех людей, находящихся в рабочей зоне;

е) подготовку работников для реализации мер по предупреждению аварий, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий, включая проведение регулярных тренировок в условиях, приближенных к реальным авариям.

62. Порядок проведения планового анализа действий работников в ходе указанных в подпункте «е» пункта 61 настоящего Типового

положения тренировок должен предусматривать возможность коррекции данных действий, а также внепланового анализа процедуры реагирования на аварии в рамках реагирующего контроля.

63. С целью своевременного определения и понимания причин возникновения аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных документов.

64. Результаты реагирования на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания оформляются работодателем в форме акта с указанием корректирующих мероприятий по устранению причин, повлекших их возникновение.

Х. Управление документами СУОТ

65. С целью организации управления документами СУОТ работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет) формы и рекомендации по оформлению локальных нормативных актов и иных документов, содержащих структуру системы, обязанности и ответственность в сфере охраны труда для каждого структурного подразделения работодателя и конкретного исполнителя, процессы обеспечения охраны труда и контроля, необходимые связи между структурными подразделениями работодателя, обеспечивающие функционирование СУОТ.

66. Лица, ответственные за разработку и утверждение документов СУОТ, определяются работодателем на всех уровнях управления. Работодателем также устанавливается порядок разработки, согласования, утверждения и пересмотра документов СУОТ, сроки их хранения.

67. В качестве особого вида документов СУОТ, которые не подлежат пересмотру, актуализации, обновлению и изменению, определяются контрольно-учетные документы СУОТ (записи), включая:

а) акты и иные записи данных, вытекающие из осуществления СУОТ;

б) журналы учета и акты записей данных об авариях, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях;

в) записи данных о воздействиях вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса на работников и наблюдении за условиями труда и за состоянием здоровья работников;

г) результаты контроля функционирования СУОТ.

Приказ Минтруда России
от 10.02.2016 № 46

**«О внесении изменений в приложение
к приказу Минтруда России
от 2 ноября 2015 г. № 832
“Об утверждении справочника
востребованных на рынке труда,
новых и перспективных профессий,
в том числе требующих среднего
профессионального образования”»**

ПРИКАЗЫВАЮ:

Приложение к приказу Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования» изложить в новой редакции согласно приложению.

Министр

М.А. Топилин

Приложение
к приказу Минтруда России
от 02.10.2015 № 832

**Справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий,
в том числе требующих среднего профессионального образования**
(Извлечения)

<...>

№ п/п	Наимено- вание профессии	Краткое описание профессии	Требования к образова- нию и опыту работы	Код по Обще- российско- му класси- фикатору занятий	Код и наимено- вание про- фессио- нального стандарта (при на- личии)	Общерос- сийский класси- фикатор професий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов
1	2	3	4	5	6	7
XVIII. Образование						
388	Педагог	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного	Среднее про- фессиональное образование, высшее об- разование в зависимости	2330 2341 2342	01.001 Пе- дагог (педа- гогическая деятель- ность в до- школьном,	20436 Вос- питатель. 27244 Учи- тель

Продолжение

1	2	3	4	5	6	7
		общего, среднего общего образования. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ	от уровня квалификации		начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)	
388	Педагог дополнительного образования детей и взрослых	Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам. Организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ. Организационно-педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ	Среднее профессиональное образование, высшее образование (бакалавриат), дополнительное профессиональное образование в зависимости от уровня квалификации	2357	01.003 Педагог дополнительного образования детей и взрослых	25478 Педагог дополнительного образования. 25481 Педагог-организатор

Продолжение

1	2	3	4	5	6	7
388	Педагог дошкольного образования	Организация образовательной и игровой деятельности с целью обеспечения социального, физического и умственного развития детей дошкольного возраста	Среднее профессиональное образование, высшее образование в зависимости от уровня квалификации	2342		25817 Преподаватель (в системе дошкольного воспитания и обучения)
388	Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования	Организация деятельности обучающихся по освоению знаний, формированию и развитию умений и компетенций, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность, обеспечение достижения ими нормативно установленных результатов образования. Создание педагогических условий для профессионального и личностного развития обучающихся, удовлетворения потребностей в углублении и расширении профессиональных компетенций. Методическое обеспечение реализации	Среднее профессиональное образование, высшее образование в зависимости от уровня квалификации	2310 2320 2351	01.004 Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования	20199 Ассистент. 21795 Доцент. 23962 Мастер производственного обучения. 24080 Методист. 25812 Преподаватель. 25876 Профессор

Продолжение

1	2	3	4	5	6	7
		образовательных программ высшего, среднего профессионального образования, профессионального образования, дополнительного профессионального образования				
388	Педагог-дефектолог (учитель-логопед, сурдопедагог, олигофренопедагог, тифлопедагог)	Обучение физически или умственно неполноценных детей, молодежи или взрослых людей, испытывающих затруднения в обучении, или лиц с особыми возможностями здоровья. Способствование социальному, эмоциональному, умственному и физическому развитию своих студентов	Высшее образование — специалитет или магистратура по профильным направлениям	2352		27247 Учитель-дефектолог. 27248 Учитель-дефектолог (средней квалификации)
388	Педагог-психолог (психолог в сфере образования)	Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования, основных и дополнительных образовательных программ; оказание	Высшее образование (бакалавриат)	2320	01.002 Педагог-психолог (психолог в сфере образования)	25484 Педагог-психолог

Продолжение

1	2	3	4	5	6	7
		психолого-педагогической помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации				
<...>						
XII. Культура и искусство						
<...>						
511	Музыкальный руководитель	Руководство музыкальной деятельностью в дошкольных образовательных учреждениях	Среднее профессиональное образование	2652		24255 Музыкальный руководитель
<...>						
XXXIII. Физическая культура и спорт						
<...>						

Окончание

1	2	3	4	5	6	7
1422	Инструктор-методист по физической культуре и спорту	Организационно-методическое обеспечение физической и спортивно-массовой подготовки на базе физкультурно-спортивных организаций, центров спортивной подготовки, а также образовательных организаций дошкольного и дополнительного образования детей, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, образовательных организаций среднего профессионального образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта	Среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование в зависимости от уровня квалификации. Наличие стажа работы в зависимости от уровня квалификации	2358	05.005 Инструктор-методист	23168 Инструктор по спорту. 23177 Инструктор по физической культуре. 23122 Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций

<...>

Помощник воспитателя и младший воспитатель: в чем разница?

Вифлеемский А.Б.,

*д-р экон. наук, действительный член Академии
педагогических и социальных наук, г. Нижний Новгород*

Аннотация. В статье раскрываются юридические аспекты должностных обязанностей младшего воспитателя и помощника воспитателя, показываются различия в содержании деятельности. Особое внимание уделяется повышению квалификации работников, занимающих указанные должности в дошкольных организациях.

Ключевые слова. Младший воспитатель, помощник воспитателя, должностные обязанности, повышение квалификации.

В одних детских садах с детьми вместе с воспитателями работают помощники воспитателей, а в других — младшие воспитатели. Просто так сложилось исторически. Но есть ли разница между этими должностями с юридической точки зрения?

Работа и в той и в другой должности в ДОО регламентируется в настоящее время Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел “Квалификационные характеристики должностей работников образования”» (ЕКС № 761н). Профессиональные стандарты по

данным должностям пока что не разработаны.

Должностные обязанности, как следует из ЕКС № 761н, практически тождественны (несущественные отличия выделены в табл. 1 курсивом).

При этом, согласно ЕКС 761н, младший воспитатель должен знать практически то же самое, что и помощник воспитателя. Единственное исключение — необходимо дополнительно знать методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими) (табл. 2).

Несмотря на то что младший воспитатель должен знать немного больше, требования к

Таблица 1

Должностные обязанности

Помощник воспитателя	Младший воспитатель
Участвует в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников	Участвует в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников, <i>в проведении занятий, организуемых воспитателем</i>
Осуществляет под руководством воспитателя повседневную работу, обеспечивающую создание условий для их социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации	Осуществляет под руководством воспитателя повседневную работу, обеспечивающую создание условий для социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации воспитанников
Совместно с медицинскими работниками и под руководством воспитателя обеспечивает сохранение и укрепление здоровья воспитанников, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию, соблюдению ими распорядка дня	
Организует с учетом возраста воспитанников работу по самообслуживанию, соблюдение ими требований охраны труда, оказывает им необходимую помощь	
Участвует в работе по профилактике отклоняющегося поведения, вредных привычек у воспитанников	
Обеспечивает санитарное состояние помещений и оборудования	Обеспечивает состояние помещений и оборудования, <i>соответствующее санитарно-гигиеническим нормам их содержания</i>
Обеспечивает охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса	
Взаимодействует с родителями воспитанников (лицами, их заменяющими)	
Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности	

Таблица 2

Должен знать

Помощник воспитателя	Младший воспитатель
Законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность	
Конвенцию о правах ребенка; основы педагогики, психологии, возрастной физиологии, гигиены, доврачебной медицинской помощи, прав ребенка, теории и методики воспитательной работы	
—	<i>Методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими)</i>
Правила по охране жизни и здоровья воспитанников, ухода за детьми	
Санитарно-гигиенические нормы содержания помещений, оборудования, инвентаря	
Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения	
Правила по охране труда и пожарной безопасности	

квалификации в значительной части совпадают с требованиями по должности «помощник воспитателя». Для занятия обеих должностей достаточно среднего (полного) общего образования и профессиональной подготовки в области образования и педагогики. Однако к младшему воспитателю может предъявляться требование наличия среднего профессионального образова-

ния (причем любого — конкретное направление не указано) (табл. 3).

Итак, получается, что помощник воспитателя и младший воспитатель — это практически тождественные должности. Однако при этом к младшим воспитателям может предъявляться требование образования более высокого уровня — среднего профессионального.

Таблица 3

Требования к квалификации

Помощник воспитателя	Младший воспитатель
—	<i>Среднее профессиональное образование</i>
Среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики	
Без предъявления требований к стажу работы	

Имеется ли обязанность повышения квалификации у помощников воспитателей и младших воспитателей?

В связи с введением ФГОС ДО возникает вопрос (по аналогии с педагогическими работниками): обязаны ли повышать квалификацию помощники воспитателя дошкольной образовательной организации (младшие воспитатели) и, если взять шире, вообще вспомогательный персонал?

Посмотрим, что об этом говорится в приказе Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».

Пунктом 3.4 ФГОС ДО установлены требования к кадровым условиям реализации Программы: «Квалификация педагогических и учебно-вспомогательных работников должна соответ-

ствовать квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н <...>» (подп. 3.4.1).

Таким образом, ФГОС ДО требует, чтобы у помощника воспитателя и младшего воспитателя (не имеющего профессионального образования) была профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы. Повышение квалификации при наличии такой профессиональной подготовки не обязательно согласно ФГОС ДО.

Кроме того, согласно подп. 3.6.3 ФГОС ДО «финансирование реализации образовательной программы дошкольного образования должно осуществляться в объеме определяемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации нормативов обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования. Указанные нормативы определяются в соответствии со Стандартом, с учетом типа организации, специальных условий получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья (специальные условия образования — специальные образовательные программы, методы и средства обучения, учебники, учебные пособия, дидактические и наглядные материалы, технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования (включая специальные), средства коммуникации и связи, сурдоперевод при реализации образовательных программ, адаптация образовательных учреждений и прилегающих к ним территорий для свободного доступа всех категорий лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также педагогические, психолого-педагогические, медицинские, социальные и иные услуги, обеспечивающие

адаптивную среду образования и безбарьерную среду жизнедеятельности, без которых освоение образовательных программ лицами с ограниченными возможностями здоровья затруднено), обеспечения *дополнительного профессионального образования педагогических работников*, обеспечения безопасных условий обучения и воспитания, охраны здоровья детей, направленности Программы, категории детей, форм обучения и иных особенностей образовательной деятельности, и должен быть достаточным и необходимым для осуществления Организацией: <... > расходов, связанных с дополнительным и профессиональным образованием руководящих и педагогических работников по профилю их деятельности <...>».

Подпункт 3.2.6 ФГОС ДО устанавливает, что в целях эффективной реализации Программы должны быть созданы условия для *профессионального развития педагогических и руководящих работников, в том числе их дополнительного профессионального образования*.

Таким образом, ФГОС ДО устанавливает требования лишь о дополнительном профессиональном образовании и профессиональном развитии только педагогических руководящих

работников. Для учебно-вспомогательного персонала, включая помощников воспитателей и младших воспитателей таких требований ФГОС ДО не предусмотрено.

В то же время в Трудовом кодексе есть общая норма о праве работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197).

Однако указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем, при этом у работодателя отсутствует обязанность оплачивать реализацию данного права работником.

Программы повышения квалификации младшего воспитателя и помощника воспитателя

В некоторых регионах руководство сочло, что все же требуется повышать квалификацию помощников воспитателей и младших воспитателей в связи с введением ФГОС ДО. Полагая, что это верное решение, поскольку необходима слаженная и осознанная работа всех категорий персонала по внедрению ФГОС ДО, а не только педагогических и руководящих работников. Учебно-вспомогательный персонал также должен осознавать новые требования, для чего ему необходимо получить соот-

ветствующую подготовку. А вот с повышением квалификации младших воспитателей и помощников воспитателей могут возникнуть неожиданные проблемы.

Программы повышения квалификации, которые проводятся для педагогических работников, не могут реализовываться для помощников воспитателей и большинства младших воспитателей. Это связано с установленными законом ограничениями по приему на обучение по программам дополнительного профессионального образования (по которым собственно проходят повышение квалификации педагогические работники).

Дело в том, что согласно ч. 3 ст. 76 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, и лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Лица, не имеющие профессионального образования, в силу требований законодательства не могут быть зачислены на программы дополнительного профессионального образования.

Таким образом, возможно повышение квалификации (до-

полнительное профессиональное образование) лишь младших воспитателей, имеющих профессиональное образование.

Получается, что помощник воспитателя и младшие воспитатели без профессионального образования не могут повысить свою квалификацию и обучиться работе в условиях ФГОС ДО?

Нет, могут! Только для них повышение квалификации должно проводиться не по программе дополнительного профессионального образования, а в рамках профессионального обучения. Естественно, что образовательная организация, в которой будет осуществляться такое обучение, должна иметь соответствующую лицензию.

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» содержит специальную статью 73 «Организация профессионального обучения». Профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служа-

щего без изменения уровня образования.

При этом законом установлены следующие виды профессионального обучения:

- под профессиональным обучением по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих понимается профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего;
- под *профессиональным обучением по программам переподготовки рабочих и служащих* понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности;
- под *профессиональным обучением по программам повышения квалификации рабочих и служащих* понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях последовательного

Таблица 4

Извлечение из приказа Минобрнауки № 513

Пункт	Код	Наименование профессий рабочих, должностей служащих	Квалификация
84.2		Помощник воспитателя	
85	24236	Младший воспитатель	3

совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего или имеющейся должности служащего без повышения образовательного уровня.

Таким образом, освоение ФГОС ДО помощниками воспитателей и младшими воспитателями возможно по программам переподготовки (если у них не было профессии «помощник воспитателя» или «младший воспитатель») или повышения квалификации, если такие профессии ими ранее были получены (пройдена именно по ним профессиональная подготовка или переподготовка).

Если обратиться к приказу Минобрнауки России от 02.07.2013 № 513 «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение», то мы видим, что в соседних строках идут «помощ-

ник воспитателя» и «младший воспитатель», т.е. для работы в этих должностях необходимо именно профессиональное обучение (перечисленные выше его разновидности) (табл. 4).

Итак, должности помощника воспитателя и младшего воспитателя являются практически идентичными, и повышение квалификации по этим должностям следует проводить как профессиональное обучение по программам повышения квалификации рабочих и служащих. В то же время, согласно ОКПДТР (общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, принятый и введенный в действие постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 № 367 с 1 января 1996 г.), помощник воспитателя относится к профессиям рабочих, а младший воспитатель — к должностям служащих.

Издательство «ТЦ СФЕРА» представляет книги по организации пространства в ДОО

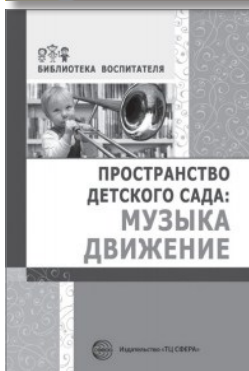


ПРОСТРАНСТВО ДЕТСКОГО САДА: ПОЗНАНИЕ, ЭКОЛОГИЯ

Автор — Букина В.О. и др.

Пространственная организация детского сада связана с отказом от линейного планирования и жестко регламентированной организации жизни. Она реализуется через совокупность образовательных пространств, в которых ребенок свободно действует, создает и поддерживает вместе с другими нормы и правила этих пространств.

О том, как это может быть организовано относительно познания природы и взаимодействия детей с природными явлениями, рассказывает эта книга.



ПРОСТРАНСТВО ДЕТСКОГО САДА: МУЗЫКА, ДВИЖЕНИЕ

Под ред. Т. Лапкиной, А. Русакова, М. Ганькиной

Особенности образовательной деятельности разных видов и культурных практик; способы и направления поддержки детской инициативы; особенности взаимодействия педагогического коллектива с семьями воспитанников — через представления об этих сторонах дела ФГОС дошкольного образования предлагает рассматривать образовательную деятельность по созданию условий развития ребенка.



ПРОСТРАНСТВО ДЕТСКОГО САДА: ТВОРЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Автор — Головина М.Ф. и др.

Пространственная организация детского сада реализуется через совокупность образовательных пространств, в которых ребенок свободно действует, создает и поддерживает вместе с другими нормы и правила этих пространств.

О том, как это может быть организовано в тесно связанных друг с другом сферах художественно-эстетического, речевого и социально-коммуникативного развития, рассказывает эта книга.

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

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

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСТАВКИ ДЕТСКОГО ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОГО ТВОРЧЕСТВА В ДОО



Копцева Т.А.,

*канд. пед. наук, доцент, старший научный
сотрудник Института художественного
образования и культурологии Российской
академии образования, Москва*

ПЕДАГОГИКА ДОО

Аннотация. В статье анализируются особенности организации выставки детского изобразительного, конструктивного и декоративного творчества в ДОО. На основе выводов, сделанных исследователем детского рисунка Е.А. Флёриной и других ученых, выявляются критерии оценки детских работ, оговаривается возможная тематика выставочных экспозиций, анализируются правила оформления экспонатов, выявляется методическая, эстетическая и образовательная роль выставочных проектов.

Ключевые слова. Выставка детского изобразительного творчества, детский рисунок, оформление работ, Е.А. Флёрин, продуктивное творчество, критерии анализа и оценки результатов изобразительного творчества дошкольника.

Выставка детского изобразительного, конструктивного или декоративного творчества, организуемая в детском саду, — это смотр результатов художественно-творческой деятельности дошкольников за определенный период. Выставка свидетельствует о результативности такой работы и служит подтверждением эффективности используемых воспитателями педагогических технологий, нацеленных на развитие художественной культуры дошкольника [5]. Такая экспозиция в равной степени должна быть интересна детям, родителям и воспитателям, быть эстетически организованной и своим присутствием развивать художественный вкус зрителя (ребенка и взрослого).

Однако часто бывает так, что, заходя в детский сад, мы видим «антихудожественную ситуацию»: детские рисунки



развешены неаккуратно, бывают не подписаны, и качество работ вызывает много вопросов, поскольку в них доминируют штампы, срисовывание с образцов и копии.

В литературе по дошкольной педагогике много пишется о критериях анализа и оценки результатов детского изобразительного творчества. Исследователь Е.А. Флёрина в свое время вычленила особую «эстетику» детского рисунка, которую важно учитывать и поддерживать в творчестве дошкольников. Свои выводы она сделала на основе изучения практики передовых воспитателей и собственной педагогической деятельности с детьми [7; 8].

С 1911 г. она начала коллекционировать рисунки детей. В 1915 г., работая в детском саду общества «Детский труд и отдых», обобщила свои наблюдения за изобразительной деятельностью дошкольников и написала книгу «Детский рисунок» [7], в которой сделала попытку систематизации рисунков дошкольников по возрастным группам, обосновала систему их анализа и высказала ряд методических рекомендаций по организации и руководству изобразительной деятельностью маленьких детей с учетом их развития.

Заведую отделом Музея по дошкольному возрасту, Е.А. Флёрина собирала большую коллекцию детского рисунка (1919—1921). Она приняла активное участие в работе конференции Первой

Опытной станции Наркомпроса (1922) и способствовала принятию решения о создании дошкольного отдела. Ей поручили возглавить работу по организации и проведению выставок, отражающих содержание и методы художественного воспитания дошкольников, результаты опытно-экспериментальной деятельности станции. Это назначение способствовало выработке критериев отбора рисунков для выставок.

В 1923 г. Е.А. Флёрина работала в Государственной Академии художественных наук (ГАХН) в «Комиссии по изучению примитивного искусства» (рук. А.В. Бакушинский) и написала статью «Рисунки как материал для изучения ребенка» [8]. Организуя курсы для работников народного образования, она провела мини-конкурсы и выставки детского рисунка с целью «изучения через рисунок» детей, их индивидуальности, возрастных особенностей, влияния пола и городской среды на их развитие, выявления зависимости обучающего фактора на развитие рисунка.

За время проведения мини-конкурсов в 1920—30-е гг. в художественном образовании России (А.В. Бакушинский, Е.А. Флёрина, Г.В. Лабунская и др.) выработались критерии оценки детских работ, которые остаются актуальными и поныне:

— оригинальность, а не срисовывание и не копирование; рисунки или поделки долж-

ны основываться на опыте ребенка, отражать особенности его индивидуального видения мира;

- степень раскрытия и глубина замысла с учетом возрастных особенностей развития: каждый возраст имеет ценность, которую нужно беречь и учитывать на каждом этапе (стадии) творческого роста личности;
- «эстетика» результатов детского изобразительного творчества — выразительность — умение ребенка выразить свои замыслы, используя изобразительные средства: линию, цвет, пятно, штрих, композицию, ритм, объем в выразительных целях.

Современные воспитатели часто спрашивают: «Нужно ли проводить мини-конкурсы в детском саду или выставлять любые детские рисунки или поделки на всеобщее обозрение?» Ответ, казалось бы, ясен: «Выставляемые в рекреациях или залах детские работы должны быть выразительными, т.е. вызывать эстетические чувства у зрителя. Экспозиция должна состоять из лучших достижений детей в изобразительном, конструктивном или декоративном творчестве». Другое дело — выставка в группе, которую организует воспитатель по итогам занятия по аппликации, лепке, рисованию или конструированию. Такая выставка предназначена для родителей и прово-

дится с целью демонстрации возможностей каждого ребенка [6].

Выставка же вне стен группы уже несет другую цель, и прежде всего эстетико-художественную. Помимо образовательных задач она служит украшением детского сада и способствует созданию особой творческо-развивающей, воспитательной среды. Поэтому любой выставке, организуемой в ДОО, должен предшествовать конкурс.

Конкурсы изобразительного творчества детей рассматриваются исследователями как одна из самых эффективных форм выявления одаренности в области художественного развития, как форма коллекционирования результатов детского изобразительного творчества по тематическому принципу, как средство отражения результатов по образовательной программе и проверки ее эффективности [1—3].

В исследованиях А.В. Бакушинского, Е.А. Флёриной, Г.В. Лабунской, Н.Н. Фоминой и других собирание и коллекционирование детского изобразительного творчества и выставочная деятельность анализируются с точки зрения культурно-исторического явления, отражающего различные аспекты истории, культуры, традиций и новаций в художественном образовании [1; 9]. Поэтому особое внимание нужно отводить тематике таких выставок.

Тематика выставки и проводимого в связи с ней мини-конкурса в детском саду зависит от важных календарных праздников: Новый год, Рождество, 23 Февраля, 8 Марта, 9 Мая, День защиты детей, День знаний, День народного единства и др. Почти каждый месяц в году ознаменован каким-то важным для государства и каждой семьи праздником, а также важным событием в жизни села, города или края: день города, день эколога, день воспитателя, день рождения детского сада и т.п. Дошкольникам интересны выставки, посвященные домашним животным, а также на темы любимых сказок, фильмов и мультфильмов. Они с удовольствием рисуют картины природы, чутко реагируя на изменения времен года.

Не нужно гнаться за всеми праздничными датами календаря. В начале года необходимо выделить основные события, которым будут посвящены выставки детского изобразительного творчества и сопровождающие их музыкально-театрализованные мероприятия. После чего организовать плановую работу по реализации задуманного.

После разработки плана выставочно-конкурсных мероприятий со всеми воспитателями детского сада обговариваются сроки и этапы проведения мини-конкурсов, назначается жюри конкурсов (желательно с привлечением специалистов, педагогов-художников),

обговариваются критерии оценки детских работ, устанавливаются одинаковые для всех правила оформления экспонатов выставки.

Правила оформления работ для выставки должны учитывать возрастную специфику развития дошкольников. Уважительного и бережного к себе отношения требуют результаты творческого труда детей 2—3-летнего возраста и детей постарше. Итогом продуктивной деятельности дошкольников на занятиях по лепке, рисованию, аппликации, конструированию и моделированию становится определенное детское изобретение: поделка, рисунок, модель. Поскольку деятельность детей по большей части носит творческий характер, продукт такой деятельности может называться «произведением». Детские произведения должны быть оформлены по всем правилам экспозиционного искусства [4].

Особенности оформления рисунков. Рисунок или аппликация, отобранные в результате конкурсного отбора, оформляются в паспарту — картонную или бумажную раму. Рисунок формата А6 (10,5 × 14,8 см) оформляется в рамку формата А4 (21 × 29,7 см), формата А4 — в рамку формата А3 (29,7 × 42 см). В картоне (или плотном листе бумаги) вырезается окно, рисунок прикрепляется с уголков скотчем с другой стороны паспарту. Рисунок можно наклеить поверх картона рези-

новым клеем, не оставляющим следов, и по завершении работы выставки его легко можно будет отсоединить от паспарту. Рисунк лучше всего оформлять в паспарту белого цвета, поскольку цветные в общей экспозиции выставки сложно организовать в целостный образ.

Каждый рисунок нужно обязательно подписать. *Этикетку* лучше всего напечатать на компьютере или написать от руки печатными буквами черной гелевой или шариковой ручкой. Надпись на этикетке должна выполняться 14—16 кеглем, располагаться в три ряда, содержать следующую информацию: фамилия, имя ребенка, его возраст, название рисунка, год создания, материал, которым создан рисунок, ФИО воспитателя; если в экспозиции представлены рисунки из разных ДОО, необходимо указать организацию, в которой рисунок создан. Например:

Иванов Иван, 6 лет. ПОРТРЕТ МАМЫ. 2016.

Бумага, гуашь, 20 × 29,5.

Москва, ГБОУ ДО № 103, педагог С.С. Петрова.

Казакова Оля, 5 лет. ПОРТРЕТ БАБУШКИ. 2016.

Картон, фломастеры, 10 × 20,5.

Пермь, МОУ СОШ № 23, педагог И.И. Семенова.

Указание на этикетке года выполнения рисунка поможет воспитателю в дальнейшем отсле-

живать путь развития ребенка и ориентироваться в выставочных проектах.

Оформленные рисунки приклеиваются в альбом-гармошку и выставляются в любом хорошо освещенном месте детского сада. Преимущества альбома-гармошки заключаются в том, что его можно переносить в разные части ДОО и демонстрировать в зависимости от целей работы выставки.

Детские рисунки и аппликации можно разместить на магнитных досках, прикрепив магнитами, или в специальных рамках (для фотографий), предназначенных для демонстрации рисунков. С этой целью в детском саду лучше всего создать специальный выставочный уголок с постоянно действующими выставками.

Современный способ размещения рисунков может быть незамысловатым и «с хитринкой». Работы, оформленные в паспарту, можно зацепить прищепками и развесить на цветных туго натянутых лентах. Их интересно будет рассматривать на цилиндрических, кубических или иных тумбах, или стендах, которые необходимо обходить вокруг, что добавит динамизм в восприятие экспонатов. Рисунки могут быть закреплены на мобилях — подвижных (вращающихся) подвесных крестовинах. Детские работы подвешиваются на лентах, шпагатах, что также создаст дополнительную игровую ситуа-

цию в процессе их рассмотрения. Рисунки при таком размещении скрепляются один с другим и требуют двухстороннего осмотра, иногда скрепляются три, четыре или более рисунков.

Демонстрация рисунков может осуществляться на мольбертах (пластмассовых или деревянных) или этюдниках, что вызовет у детей особый интерес к их конструкции и будет способствовать активизации внимания к детским работам.

Особенности оформления объемных поделок. Лепная скульптура, созданная из пластилина или глины, а также объемные поделки из других материалов (например, перчаточная кукла) и в технике конструирования из бумаги требуют особой витрины для экспозиции. Важно дать зрителю возможность обхода объемного произведения со всех сторон. Фигурки, созданные в технике оригами, подвешиваются на нитках на мобилиях.

Все детские объемные поделки сопровождаются этикетками, в которых дается следующая информация:

Иванов Иван, 4 года. СЕРЫЙ ЗАЯЦ. 2016.

Пластилин.

Москва, ГБОУ ДО № 103, педагог С.С. Петрова.

Коллективные формы работы: панно или объемные композиции, в которых принимали участие по-

чти все дети группы, также сопровождаются этикеткой, например:

Коллективная работа детей, 5 лет. НАШ ГОРОД. 2016.

Аппликация, цветная бумага, 40 × 50.

Москва, ГБОУ ДО № 103, педагог С.С. Петрова.

Важно, чтобы в детском саду известие о выставке можно было узнать из афиш. Дошкольники 5—6 лет под руководством воспитателя могут изготовить несколько рекламных плакатов, например каждый ребенок цветными фломастерами рисует и украшает одну букву, вырезает ее, а затем из букв вместе с педагогом составляется название экспозиции.

Выставка результатов детского изобразительного творчества — это своеобразная форма демонстрации эффективности педагогических технологий. Воспитатель, организуя выставку по той или иной теме, постепенно накапливает банк информации, зрительные ряды, которые в дальнейшем будут использовать как демонстративный материал на занятиях.

Смотр результатов детского изобразительного творчества можно приурочить к проведению педагогических советов, встреч с родителями, во время проведения курсов повышения квалификации, мастер-классов и других мероприятий, организуемых на базе детского сада. Выставка бу-

дет способствовать обсуждению разных вопросов методического и научно-теоретического характера, позволит заострить актуальные вопросы современного художественного образования: эволюция детского изобразительного творчества, возрастные особенности развития дошкольников, тематические предпочтения девочек и мальчиков и их учет в образовательном процессе, роль компьютерных технологий в художественном развитии детей и др.

Фонды позволят формировать коллекции детского рисунка или объемных поделок, аппликаций или игрушек-оригами, создать систематизацию выразительных детских работ по тематическому, возрастному или иному принципу. Собранные выразительные детские произведения могут принять участие в конкурсах детского изобразительного творчества разного уровня: районных, городских, краевых, всероссийских и международных (стационарных и передвижных).

Таким образом, выставка детского изобразительного творчества рассматривается как педагогически организованный образовательный проект, призванный решать художественно-творческие, воспитательные и эстетические задачи. Выступая средством просвещения детей, родителей и воспитателей, выставка становится активной формой популяриза-

ции выразительных результатов детского изобразительного творчества и способствует развитию художественной культуры детей и взрослых.

Литература

1. Бакушинский А.В. Художественное творчество и воспитание / Сост. Н.Н. Фомина, вступ. ст. Н.Н. Фомина, Т.А. Копцева. М., 2009.
2. История художественного образования в России XX века: Моногр. В 2 т. Т. 1. М., 2002.
3. История художественного образования в России: Проблема культуры XX века: Моногр. В 2 т. Т. 2. М., 2003.
4. Копцева Т.А. Воспитательный потенциал изобразительного искусства в образовательных учреждениях России: Моногр. М., 2006.
5. Копцева Т.А. Передвижная выставка детского изобразительного творчества — социально значимый художественно-педагогический проект: Моногр. М., 2013.
6. Копцева Т.А. Художественно-эстетическое развитие: Продуктивная деятельность // Примерная основная общеобразовательная программа дошкольного образования / Под ред. О.С. Соболевой. М., 2013. С. 365—441.
7. Флёрин Е.А. Детский рисунок. М., 1924.
8. Флёрин Е.А. Рисунок как материал для изучения ребенка // Сб. «Как изучать ребенка» / Под ред. З.К. Столицы. Орел, 1923.
9. Фомина Н.Н. Художественное воспитание детей в культуре России первой половины XX века. М., 2002.

КОНСТРУИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО НАВИГАТОРА ПАРЦИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Майданкина Н.Ю.,

*канд. пед. наук, доцент, главный специалист отдела
организационно-методической работы Центра образования
и системных инноваций Ульяновской обл., г. Ульяновск*

Аннотация. В статье рассматриваются подходы и процедуры конструирования перечня-навигатора парциальных образовательных программ дошкольного образования с учетом специфики региона.

Ключевые слова. Навигатор, парциальные образовательные программы дошкольного образования, регион.

Целевыми ориентирами дошкольного образования в условиях внедрения ФГОС ДО выступают обеспечение государственных гарантий уровня и повышение качества дошкольного образования на основе единства требований к структуре основных образовательных программ.

В 2015 г. Федеральным учебно-методическим объединением по общему образованию одобрена Примерная основная образовательная программа дошкольного образования (протокол от 20.05.2015 № 2/15). Впоследствии был сформирован навигатор образовательных программ дошкольного образования, одобренных к реализации в образо-

вательном процессе ДОО. Согласно документу в список включены свыше 20 образовательных программ, разработанных в соответствии с требованиями ФГОС ДО, в том числе «Истоки» под ред. Л.А. Парамоновой, «От рождения до школы» под ред. Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой, «Детство» под ред. Т.И. Бабаевой, А.Г. Гогоберидзе, О.В. Солнцевой и др.*

Появление этого списка помогает педагогическим коллективам ДОО осуществить выбор авторских образовательных про-

* Навигатор не оформлен в виде правоустанавливающего документа и имеет рекомендательный характер (*примеч. ред.*).

грамм для реализации в образовательном процессе и содействует разработке Обязательной части основной образовательной программы ДОО.

В то же время важнейшим принципом дошкольного образования ФГОС ДО признает приобщение детей к социокультурным нормам, традициям семьи, общества, учет социальной и этнокультурной ситуации развития детей. В п. 2.9 ФГОС ДО отмечается, что в «части, формируемой участниками образовательных отношений, должны быть представлены выбранные и / или разработанные самостоятельно участниками образовательных отношений Программы, направленные на развитие детей в одной или нескольких образовательных областях, видах деятельности и / или культурных практик (далее — парциальные образовательные программы), методики, формы организации образовательной работы».

Безусловно, в настоящее время ДОО имеют возможность самостоятельно разрабатывать образовательные программы, однако в силу разных причин не каждый педагогический коллектив и воспитатель способны ею воспользоваться (разный уровень профессиональной готовности, личные мотивы и предпочтения и т.п.).

В связи с этим с целью обеспечения условий для повышения

качества системы дошкольного образования в условиях региональной специфики и в дополнение к федеральному навигатору образовательных программ появляется потребность в создании регионального перечня-навигатора парциальных образовательных программ по ведущим линиям развития ребенка, учитывающих социальную (в том числе и этнокультурную) ситуацию развития. Считаем, что региональный навигатор парциальных образовательных программ, учитывающих ситуацию развития в регионе, окажет педагогическим работникам помощь в обеспечении качества образовательной деятельности в ДОО и содействие в разработке Части, формируемой участниками образовательных отношений основной образовательной программы ДОО. Кроме того, навигатор способствует распространению лучшего регионального педагогического опыта и служит серьезным фактором актуализации потенциала педагога.

Процесс конструирования регионального навигатора требует учета ряда факторов и ответа на вопросы: «Какие парциальные образовательные программы могут составить основу регионального навигатора?», «Каков механизм и процедура конструирования навигатора программ?», «Взаимодействие педагогических коллективов ДОО в рамках

внедрения регионального навигатора».

Парциальные образовательные программы. В течение 20 лет в Ульяновской области действует областная программа развития инновационных процессов (РИП), в которой принимают участие педагогические коллективы ДОО, расположенные как в городе, так и в сельской местности.

В рамках технического задания РИП разработаны и успешно реализуются парциальные образовательные программы дошкольного образования по основным направлениям ФГОС ДО: социально-коммуникативному, познавательному, речевому, художественно-эстетическому и физическому развитию детей.

Актуальны проблема разработки содержания и технологий, содействующих организации процесса воспитания и обучения детей на региональных социокультурных и духовно-нравственных традициях; моделирование открытой образовательной среды, обеспечивающей взаимодействие педагогического коллектива с учреждениями и родителями воспитанников в рамках социального партнерства; формирование у детей гражданской принадлежности в условиях взаимодействия с учреждениями, входящими в ядерный инновационный, авиа-

ционный, сельскохозяйственный кластеры; развитие интереса детей к окружающему миру на основе диалога культур народов Поволжья и др. Содержание образовательных материалов отражает социальную ситуацию развития и направлено на успешную социализацию ребенка. Оно способствует формированию личностных качеств детей в процессе приобщения к социокультурным ценностям и природным достопримечательностям, социально-экономическим реалиям Ульяновского региона.

Эффект и результат освоения содержания парциальных образовательных программ достигается использованием технологий сетевого взаимодействия педагогического коллектива с учреждениями культуры, спорта, науки, промышленными и сельскохозяйственными предприятиями (Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия, Научно-исследовательский институт ядерных реакторов в г. Димитровграде, акционерное общество «Авиастар» и др.). Для моделирования регионального социокультурного образовательного пространства с целью формирования у детей основ общей культуры, развития коммуникативных способностей в ряде программ предусмотрено сетевое взаимодействие с региональными творческими объединениями

художников, поэтов, музыкантов, мастеров декоративно-прикладного искусства и др.

Кроме того, отметим, что в качестве результата инновационной деятельности педагогических коллективов в рамках программы РИП изначально заложен такой критерий, как внедрение инновационного продукта — программ, технологий, методического обеспечения — в педагогическую практику ДОО региона.

Именно эти парциальные образовательные программы, разработанные педагогическими коллективами, участниками областной программы РИП, прошедшие экспертизу областного экспертного совета, имеющие внешнюю независимую оценку (программы представлены в различных федеральных конкурсах, материалы опубликованы в региональной и центральной печати) обоснованно претендуют на включение в региональный навигатор.

Конкурсный отбор. Для включения парциальных образовательных программ в региональный навигатор необходимо пройти процедуру конкурсного отбора, осуществляемого на основе следующих критериев:

- актуальность для решения проблем региональной системы дошкольного образования, в том числе по таким направлениям, как социально-ком-

муникативное, познавательное, речевое, художественно-эстетическое и физическое развитие;

- новизна содержания, учитывающая социальную ситуацию развития ребенка; обоснованность использования форм и методов работы;
- эффективность образовательной деятельности, организация взаимодействия с родителями воспитанников;
- результативность представленной программы;
- кадровые ресурсы для реализации программы.

Определены балльные показатели: 0 баллов — представлено недостаточно; 1—3 — в основном достаточно; 4—5 баллов — достаточно.

По итогам конкурса парциальные образовательные программы для реализации в образовательном процессе ДОО региона отбираются по направлениям:

- парциальные образовательные программы для организации образовательной деятельности с детьми раннего возраста;
- парциальные образовательные программы для организации образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста;
- парциальные образовательные программы для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Распространение парциальных образовательных программ. Для координации деятельности по распространению парциальных программ, включенных в региональный навигатор, создается областная педагогическая гостиная, в рамках которой организованы обучающие семинары, открытые показы образовательной деятельности, мастер-классы, стажировки на базе ДОО.

Литература

Примерная основная образовательная программа дошкольного образования. Одобрена решением федерального учебно-методического объединения по общему образованию (протокол от 20.05.2015 № 2/15).

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

Издательство «ТЦ СФЕРА» представляет



ЭКСПРЕСС-КОНСТРУКТОР ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ Методическое пособие для детского сада и дошкольного отделения школы

Автор — Микляева Н.В.

В пособии представлен конструктор образовательной программы современного детского сада с учетом ФГОС ДО и проектов примерных общеобразовательных программ, позволяющий экспресс-методом собрать целевой, содержательный, организационный разделы в единое целое.



МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ДОО

Под ред. Н.В. Микляевой

В пособии представлен проблемный анализ, связанный с оценкой эффективности реализации образовательной программы детского сада на основе ее соответствия или несоответствия ФГОС ДО, описаны технология управления качеством данного процесса и инструментарий для проведения экспертизы. Апробация материалов мониторинга во время проведения инспекторско-методической практики подтвердила их эффективность и достоверность результатов исследования.

ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ БЕЗОПАСНОГО ПОВЕДЕНИЯ



Маханева М.Д.,

*канд. пед. наук, заслуженный учитель РФ,
г. Нижний Новгород*

Аннотация. В статье рассматривается важная проблема социально-коммуникативного развития — формирование навыков безопасного поведения у детей дошкольного возраста в разных жизненных ситуациях. Приводятся примеры методических приемов, используемых в работе с детьми разного возраста.

Ключевые слова. Дошкольники, безопасность, социально-коммуникативное развитие.

ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА

Обеспечение безопасности детей дошкольного возраста — одна из важнейших проблем современности. Не напрасно одним из основных направлений социально-коммуникативного развития ребенка (по ФГОС ДО) является формирование основ безопасного поведения в быту, социуме, природе.

Безусловно, это очень объемный по содержанию образовательной деятельности вопрос, требующий серьезных проработок по линии методических приемов работы с педагогами, детьми и их родителями (законными представителями). В данной статье мы коснемся лишь основных моментов работы с детьми.

Безопасность — это не просто сумма усвоенных знаний, а умение вести себя в различных ситуациях. Любая общепринятая норма должна быть осознана и принята дошкольником, только тогда она станет действенным регулятором его поведения. Прямолинейное, декларативное требование соблюдать принятые в обществе правила поведения чаще всего оказывается малоэффективным. Тем не менее необходимо выделить такие правила поведения, которые дети должны выполнять неукоснительно, так как от этого зависят их здоровье и безопасность. Очень важно



найти адекватный способ объяснения детям правил, а затем следить за их выполнением.

Большое внимание следует уделять организации различных видов детской деятельности, поскольку все, чему обучают дошкольников, должно находить свое применение в реальной жизни, на практике. Каждая ДОО вправе использовать свои формы и методы организации образовательного процесса с учетом индивидуальных и возрастных особенностей детей, социокультурных различий, своеобразия домашних и бытовых условий, а также общей социально-экономической и криминогенной ситуации. При этом основным ориентиром должен стать учет жизненного опыта детей, особенности их предпочтений и поведения.

Можно условно выделить основные источники опасности для ребенка:

- ситуации контактов с незнакомыми людьми (на улице и дома);
- опасности, с которыми ребенок может столкнуться в быту, на улице, в природе.

В соответствии с этой классификацией строятся работа с детьми и правила их поведения.

Педагог должен рассказать детям об *опасности контактов с незнакомыми людьми*, учитывая, что у большинства дошкольников уже сложились собственные пред-

ставления о том, какие взрослые могут быть опасными. Так, многие дети считают, что опасны люди с неприятной внешностью или плохо одетые. Некоторые думают, что угрозу представляют прежде всего мужчины («дядя с бородой»), а молодые, хорошо одетые, красивые женщины, девушки или юноши не могут причинить им вреда. Поэтому необходимо провести с детьми беседу о нередком несовпадении приятной внешности и добрых намерений.

Для детей младшего дошкольного возраста целесообразно использовать примеры из знакомых им сказок и литературных произведений (например, Золушка была одета в лохмотья, испачкана сажей и золой, но была доброй; а прекрасная внешне Снежная королева — злой). Со старшими детьми можно провести беседу с приведением примеров из собственного жизненного опыта.

Необходимо специально рассмотреть типичные ситуации опасных контактов с незнакомыми людьми:

- взрослый уговаривает ребенка пойти с ним куда-нибудь, обещая подарить игрушку, конфету или показать что-то интересное, представляясь знакомым родителей или сообщая, что он действует по их просьбе;
- взрослый открывает дверцу машины и приглашает ребенка покататься;

— незнакомый взрослый просит ребенка помочь ему что-то донести до своей квартиры.

Важно обсудить с детьми каждую ситуацию, объясняя, что не надо разговаривать с чужим человеком на улице, если ребенок один или в компании сверстников, но без взрослых. Дети должны запомнить, что доверять следует только близким людям, а незнакомый человек может быть опасен и причинить боль, например, разлучить с близкими, испугать. Поэтому нельзя поддаваться на его уговоры. Для закрепления правил поведения с незнакомыми людьми можно предложить детям специально подготовленные игры-драматизации, используя образы сказочных персонажей или сказки о животных (например «Сказку о глупом мышонке» С. Маршака или стихотворение К. Чуковского «Котауси и Мауси»).

Ребенку надо объяснить, что он должен уметь сказать «нет» и другим детям, особенно подросткам, которые хотят втянуть его в опасную ситуацию (например, пойти посмотреть, что происходит на стройке, разжечь костер, спуститься в подвал, залезть на дерево, «поэкспериментировать» с лекарствами и т.д.).

Следует сказать ребенку, что если даже его насильно пытаются увести или посадить в машину, надо не теряться, а звать на по-

мощь, вырываться, громко кричать: «Помогите!»

Необходимо разъяснить детям, что опасности могут подстерегать их не только на улице, но и дома. Поэтому нельзя входить в подъезд одному, без родителей или знакомых взрослых; нельзя открывать дверь чужому, даже если у него ласковый голос или он представляется знакомым родителей, знает, как их зовут, и действует якобы от их имени. Нельзя отвечать на вопросы чужого человека даже из-за двери, говорить, что дома один, рассказывать о своей семье. Разыгрываемые для малышей ситуации могут подкрепляться соответствующими сказочными сюжетами, например «Волк и семеро козлят». Кроме того, необходимо объяснить ребенку, что если в его квартиру (когда он дома один) позвонил по телефону человек, якобы неправильно набравший номер, нельзя называть незнакомцу свое имя и фамилию, лучше сказать: «Вы ошиблись номером» и повесить трубку.

«Каждая семья по-своему создает уют и комфорт в доме, но для всех едины правила соблюдения безопасности и устранения источников опасности, из-за которых ребенок может получить травму», — подчеркивает К.Ю. Белая.

Необходимо сформировать у дошкольников представления об

опасных для жизни и здоровья предметов, которые встречаются в быту, научить соблюдать определенные правила, разбирая различные ситуации и объясняя причины категорических запретов.

Предметы домашнего быта, являющиеся источником потенциальной опасности для детей, делятся на три группы:

- предметы, которыми категорически запрещается пользоваться (спички, зажигалки, кухонные плиты, электрические розетки, включенные электроприборы и др.);
- с которыми, в зависимости от возраста детей, необходимо научить обращаться (иголки, ножницы, нож и др.), но которые нельзя брать без разрешения взрослых;
- которые взрослые должны хранить в недоступных для детей местах (бытовая химия, лекарства, спиртные напитки, сигареты, режущие-колющие инструменты и т.д.).

Из объяснений педагога ребенок должен усвоить, что предметами первой группы могут пользоваться только взрослые. Здесь, как нигде, уместны прямые запреты, которые могут дополняться примерами из литературных произведений (например «Кошкин дом» С. Маршака), играми-драматизациями.

Чтобы научить детей пользоваться предметами второй груп-

пы, можно организовать специальные обучающие занятия по выработке соответствующих навыков.

Проблемы безопасности детей, связанные с предметами третьей группы, и правила их хранения являются содержанием совместной работы педагогов и родителей.

Педагог должен обратить внимание дошкольников и на то, что в помещении особую опасность представляют открытые окна и балконы. Дети не должны оставаться одни в комнате с открытым окном, балконом, выходить без взрослого на балкон, подходить к окну.

Старших дошкольников необходимо научить пользоваться телефоном, чтобы они могли позвонить в экстремальных ситуациях близким, в пожарную часть, полицию, скорую помощь.

В современном мире никто не застрахован от пожаров. Разбирая с детьми возможные причины их возникновения, нужно познакомить их с мерами пожарной безопасности, сформировать элементарные знания об опасных последствиях пожаров, научить осторожно обращаться с огнем.

Желательно рассказать о правилах пожарной безопасности:

- нельзя играть со спичками и зажигалками, это может стать причиной пожара;

- нельзя зажигать дома фейерверки, свечи или бенгальские огни;
- в лесу нельзя поджигать траву, ветки, устраивать костер;
- в деревне или на даче нельзя без взрослых подходить к печке и открывать печную дверцу — от выпавшего уголька может загореться дом.

Детям старшего дошкольного возраста необходимо дать представление о том, как вести себя при пожаре:

- если пожар небольшой, его можно затушить водой или накрыть плотным одеялом;
- нельзя тушить водой горящие электроприборы;
- нельзя прятаться в дальних углах, под кроватью, за шкафом, опасен не только пожар, но и дым;
- нельзя оставаться в помещении, где начался пожар, надо быстрее выйти и звать на помощь;
- при пожаре нужно сразу позвонить по телефону «101» и сообщить о пожаре, указав точный адрес (название улицы, номер дома, этаж, номер квартиры).

В свободное время можно почитать детям рассказы («Пожар», «Пожарные собаки» Л. Толстого, «Пожар», «Дым», «Пожар в море» Б. Житкова и др.).

Необходимо рассказать детям о работе полиции, используя сти-

хи С. Михалкова «Дядя Степа — милиционер». Следует учесть, что благодаря средствам массовой информации современные дошкольники достаточно хорошо осведомлены об этой профессии, поэтому можно поинтересоваться, знают ли они о телефоне службы спасения.

В беседе о скорой помощи можно задать детям вопрос: «Если вы окажетесь дома с кем-нибудь из взрослых и ему неожиданно станет плохо, что нужно делать?» В этом случае можно позвонить соседям, родственникам, но время будет упущено.

Дети должны знать об опасных ситуациях, возникающих на улице, и о соответствующих мерах предосторожности. Например, даже на пешеходной части тротуаров могут быть опасные участки:

- там, где ведутся различные ремонтные или строительные работы;
- с крыш домов сбрасывают снег;
- где могут упасть сосульки;
- где проводится ремонт коммуникаций или асфальта и т.д.

Важно обсудить с детьми, чем угрожает жизни та или иная ситуация, что необходимо делать, чтобы люди не пострадали от нее (оградить ремонтируемую или потенциально опасную территорию, отметить определенными знаками). Особое внимание сле-

дует обратить на то, что очень опасны открытые люки (канализации, теплотрассы), что, катаясь на самокате, велосипеде, лучше объезжать их даже в закрытом состоянии.

Необходимо познакомить дошкольников с правилами поведения на улицах, рассказать о правилах дорожного движения, объяснить, для чего предназначены тротуар, проезжая часть, перекресток, какие виды транспорта можно увидеть на улицах города. Важно побеседовать с детьми о том, почему нельзя выходить на улицу без взрослых, играть на тротуаре.

Полезно использовать рассказы из жизни, специально подобранные сюжеты из художественной литературы или известных мультипликационных фильмов, разыгрывать ситуации правильного и неправильного поведения на улице. Можно также предложить ситуации-загадки (например, педагог описывает какую-либо ситуацию, а дети ее оценивают и обосновывают свою оценку в процессе общего обсуждения). При этом педагогу не следует торопиться с собственной оценкой, а лучше задать детям вопрос, например: «А если в этот момент из-за угла появится машина?»

Дошкольники должны знать, как следует переходить дорогу, о пешеходном маршруте (пере-

ход «зебра», светофор, «островок безопасности»).

Младших дошкольников следует учить различать и называть цвета светофора, а также то, что они обозначают. Закреплять представления детей о предназначении светофора и его сигналов можно в игровой форме, используя цветные кружки, макет светофора, улицы с домами, перекрестком, игрушечные автомобили, куклы-пешеходы и т.д. Хорошо, если на участке ДОО оформлен уголок для ознакомления с правилами дорожного движения, это способствует более эффективному усвоению информации, в том числе в форме самостоятельной игровой деятельности, особенно с использованием колесного детского транспорта.

Дети старшего дошкольного возраста должны научиться различать отдельные дорожные знаки, предназначенные для водителей и пешеходов:

- предупреждающие («Осторожно, дети!», «Пешеходный переход»);
- запрещающие («Въезд запрещен», «Подача звукового сигнала запрещена»);
- предписывающие («Движение прямо», «Движение направо»);
- информационно-указательные («Место остановки автобуса», «Подземный переход»,

«Пункт медицинской помощи»).

Список дорожных знаков может быть шире или уже в зависимости от личного опыта детей, местонахождения ДОО.

Необходимо познакомить дошкольников с правилами передвижения на велосипеде (самокате, роликовых коньках или скейтбордах):

- ездить на велосипеде в городе можно только там, где нет автомобилей (на закрытых площадках и в других безопасных местах);
- дети младшего дошкольного возраста должны кататься на велосипеде только в присутствии взрослых;
- детям старшего дошкольного возраста даже в присутствии взрослых не следует ездить на велосипеде по тротуару, так как они будут мешать пешеходам, могут наехать на маленького ребенка, толкнуть коляску с малышом, сбить пожилого человека.

Следует рассказать детям о работе Государственной инспекции безопасности дорожного движения, продемонстрировав иллюстрации и фильмы с изображением патрульных машин, вертолетов и постов. В соответствии с возрастом дошкольников целесообразно организовать игры на сюжеты, отражающие работу ГИБДД. Можно рассказать и о

работе полицейского-регулирующего дорожного движения. Желательно показать настоящий жезл или его изображение, прочитать соответствующие художественные произведения (например «Дядя Степа — милиционер» С. Михалкова).

Педагог должен рассказать дошкольникам о правилах поведения в общественном транспорте. Следует объяснить, что:

- входить в автобус, трамвай, троллейбус нужно через переднюю дверь, а выходить — через задние;
- маленькие дети и пожилые люди могут входить и через заднюю дверь;
- дошкольникам нельзя ездить в транспорте без родителей;
- нельзя стоять у дверей, это мешает входу и выходу пассажиров;
- разговаривать надо так, чтобы не мешать другим;
- принято уступать место пожилым людям, инвалидам, пассажирам с маленькими детьми;
- нельзя высовываться и высовывать руки в открытые окна.

Можно организовать игру «Поедем на автобусе (трамвае, троллейбусе)», причем распределить роли (водитель, кондуктор, контролер, пассажиры) могут сами дети. Главное, помочь им правильно общаться друг с другом.

Метро — еще один вид общественного транспорта со своими правилами поведения, с которыми обязательно нужно познакомить детей:

- входить на эскалатор и спускаться с него нужно очень осторожно, чтобы не упасть;
- нельзя бегать по ступеням эскалатора, это очень опасно и для ребенка, и для окружающих людей;
- на эскалаторе нужно стоять справа лицом по направлению движения и держаться за поручень;
- ожидая поезд, нельзя подходить близко к краю платформы, заходить за ограничительную линию, бросать что-либо на рельсы, заглядывать вниз.

Еще одна жизненная ситуация на улице, с которой нужно познакомить дошкольников. Ребенок может потеряться. В этом случае он должен сразу же обратиться к взрослому (например, к полицейскому; женщине, гуляющей с ребенком, продавцу киоска) и сказать, что потерялся, назвать имя, фамилию, свой точный адрес и номер телефона. Именно поэтому детям необходимо объяснить, что они должны четко знать, где живут, как зовут не только их, но и родителей.

Важно рассказать ребенку о правилах поведения в природе и возможных опасных ситуациях,

которые могут произойти, если эти правила нарушать.

Педагог должен объяснить детям старшего дошкольного возраста, что в природе все взаимосвязано. Дети должны понять главное: Земля — наш общий дом, а человек — часть природы (например, можно познакомить их с влиянием водоемов, лесов, воздуха и почвы на жизнь людей, животных, растений). Для этого нужно использовать соответствующую литературу (например «Все на свете друг другу нужны» Б. Заходера), красочные иллюстрации. Большую пользу окажет и беседа по стихотворению А. Барто «Весенняя прогулка» о том, хорошо ли сделали девочки, оставив после себя на опушке мусор.

Старшим дошкольникам следует знать о проблемах загрязнения окружающей среды, о том, что ухудшение экологической ситуации представляет определенную угрозу здоровью человека. Нужно дать понять, что выполнение привычных требований взрослых (не пей некипяченую воду, мой фрукты и овощи перед едой, не забывай мыть руки и др.) может уберечь от болезней, а иногда и спасти жизнь. С детьми младшего дошкольного возраста можно, например, вспомнить известную сказку о сестрице Алёнушке и братце Иванушке («Не пей из копытца — козленочком

станешь»)), которая поможет им осознать, что употребление грязной воды приводит к нежелательным последствиям. С детьми старшего дошкольного возраста целесообразно провести опыты с микроскопом, лупой, фильтрами для наглядного показа того, что содержится в грязной воде. Надо рассказать, что небезопасна для здоровья неочищенная вода из водопровода, колодца, поэтому необходима ее обработка (отстаивание с последующим кипячением).

Задача педагога — научить детей ответственному и бережному отношению к природе: не разрушать муравейники, не трогать птичьи гнезда, не ловить бабочек, не повреждать паутину, не ломать ветки, не рвать цветы, так как все это наносит ей огромный вред. Необходимо объяснить, что не следует забывать и об опасностях, связанных с некоторыми растениями или возникающих при контактах с животными.

Педагог должен рассказать детям о ядовитых растениях, растущих в лесу, на полях и лугах, вдоль дорог, на пустырях. Для ознакомления с ними можно использовать картинки, другие наглядные материалы. Необходимо познакомить с основными ядовитыми растениями, встречающимися в природе средней полосы (вороний глаз и волчье лыко, борщевик, лютик, дурман

и др.). Дошкольники должны запомнить, что лучшее средство защиты от ядовитых растений — не трогать ни один цветок, ни один кустарник, если они не знакомы, потому что опасным может быть даже прикосновение к ядовитым растениям: ожог кожи с пузырями и трудно заживающими ранами.

Дети должны узнать, что существуют ядовитые грибы, и научиться отличать их от съедобных. Следует объяснить, что никакие грибы нельзя брать в рот или пробовать в сыром виде. Однако нельзя уничтожать несъедобные грибы, так как многие лесные животные едят их и лечатся ими.

Для закрепления этих правил полезно использовать настольные игры-классификации, игры типа «Найди по описанию», игры с мячом в «Съедобное — несъедобное», наглядный материал, а в летний сезон — прогулки на природу.

Педагог должен объяснить детям, что можно и чего нельзя делать при контактах с животными. Например, можно кормить бездомных собак и кошек, но нельзя их трогать и брать на руки. Можно погладить и приласкать домашних котенка или собачку, играть с ними, но учитывать, что каждое животное обладает своим характером, поэтому даже игры с домашними животными могут

привести к травмам, царапинам и укусам. Никогда нельзя убежать от собаки, замахиваться на нее палкой, трогать, когда она ест или спит, отнимать у нее предмет, с которым она играет, и т.д.

Особое внимание нужно уделить контактам детей с насекомыми, познакомить с их внешним видом, особенностями поведения и правилами взаимодействия с ними, которые могут оградить ребенка от нежелательных последствий (нельзя махать руками перед пчелами и осами, нельзя трогать осиное или пчелиное гнездо, нельзя давать сесть на себя оводам и слепням и т.д.). Необходимо объяснить детям, что после прогулки, особенно в парк или лес, следует осматривать себя, так как в волосы и на одежду может залезть клещ. В этом случае надо срочно обратиться к взрослым.

Полезно познакомить дошкольников с правилами поведения на воде:

- входить в воду и играть в воде можно, только если рядом взрослый;
- если учишься плавать, нельзя заходить в воду глубже, чем по пояс;
- нельзя долго купаться, так как можно переохладиться и заболеть;
- во время купания с друзьями нельзя хватать друг друга за ноги и за руки;

— нельзя низко наклоняться над водой и тянуться за уплывающей игрушкой, потому что можно упасть в воду.

Старшие дошкольники должны получить элементарные знания о том, что такое гром, молния, радуга, знать, что во время грозы нельзя:

- прятаться под одинокими высокими деревьями (лучше укрыться под кустарником);
- бежать, так как считается, что быстрое движение «притягивает» молнию;
- купаться или находиться на берегу у воды;
- дотрагиваться до металлических предметов;
- пользоваться мобильным телефоном и электроприборами;
- оставлять открытыми окна и двери, не создавать сквозняков.

Знание правил безопасности, принятых в обществе, развитие общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками по данному вопросу воспитывают у детей самостоятельность, целенаправленность и саморегуляцию действий, что позволит в дальнейшем жить и работать в социуме.

Литература

Авдеева Н.Н., Князева О.Л., Стеркина Р.Б. Безопасность. СПб., 2002.

Белая К.Ю. Формирование основ безопасности у дошкольников. М., 2012.

УКАЗАТЕЛЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К ЖУРНАЛУ «УПРАВЛЕНИЕ ДОУ» в 2016 г.

- № 1. *Вифлеемский А.Б.* Стандарт дошкольного образования: новый взгляд на дошкольную организацию
- № 2. *Сидорова А.А.* Как организовать проект с дошкольниками
- № 3. *Русаков А.С., Эпштейн М.М.* Модель инновационных комплексов при освоении ФГОС ДО
- № 4. *Русаков А.С., Эпштейн М.М.* Модель инновационных комплексов и формирование образовательной программы детского сада
- № 5. *Белая К.Ю.* Руководство ДОО
- № 6. *Лаврова Л.Н., Чеботарева И.В.* Проект основной образовательной программы ДОО
- № 7. *Богославец Л.Г., Давыдова О.И.* Положения, регламентирующие деятельность ДОО
- № 8. *Белоусова Р.Ю., Новоселова А.Н., Подоплелова Н.М.* Управление ДОО в условиях нового законодательства
- № 9. *Баранова В.Н., Белоусова Р.Ю., Дурнова И.Н.* Информатизация дошкольной образовательной организации
- № 10. *Каратаева Н.А., Крежевских О.В., Барабаш В.Г.* Стандартизация и вариативность дошкольного образования



*Представляем приложение к № 1/2017
журнала «Управление ДОУ»*

**РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ РАБОЧЕЙ
ПРОГРАММЫ ВОСПИТАТЕЛЯ:
Учебно-методическое пособие**

Автор — Л.Ю. Демикова

В книге содержится информация о том, как правильно составить рабочую программу педагога дошкольной образовательной организации (ДОО), которая разрабатывается на основе основной образовательной программы дошкольного образования и включает содержание, планирование и организацию образовательного процесса по каждой образовательной области. Даются принципы и нормативно-правовые документы, на которые нужно опираться при создании рабочей программы, а также ее особенности и модель.

Представлена подборка материалов, учитывающих современные требования к планированию педагогического процесса. Подробно рассматривается структура рабочей программы (титульный лист, пояснительная записка, объем образовательной нагрузки, перспективно-тематическое планирование, сотрудничество с семьей и социумом, методическая и материально-техническое обеспечение, приложение).

В пособии также дается положение о разработке рабочей программы педагога ДОО (цели и задачи, структура, требования к содержанию, контроль за реализацией и др.), примерное годовое тематическое планирование для всех возрастных групп, варианты календарно-тематического планирования, методы и формы работы по образовательным областям, содержание совместной образовательной деятельности педагога с детьми, вариант рабочей программы воспитателя.

Книга адресована воспитателям и руководителям ДОО, специалистам муниципальных органов управления образованием по дошкольному образованию, преподавателям и студентам педагогических колледжей и вузов.



На приложение к журналу можно подписаться!

Подписные индексы в каталогах:

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

«Пресса России» — 39757 (в комплекте);

«Почта России» — 10399 (в комплекте).

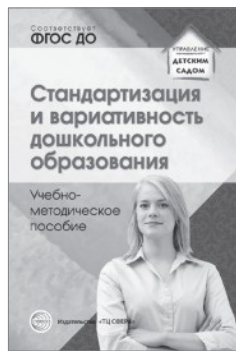
Издательство «ТЦ СФЕРА» представляет книжные новинки



ИГРЫ С ПЕСКОМ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРЕСКАЗУ ДЕТЕЙ 5—7 ЛЕТ Методические рекомендации

Авторы — Сапожникова О.Б., Гарнова Е.В.

В данном пособии описаны возможности применения педагогической песочницы для развития и коррекции речи детей 5—7 лет, представлены занятия по художественным произведениям с использованием песочницы, в ходе которых дети учатся пересказывать текст.



СТАНДАРТИЗАЦИЯ И ВАРИАТИВНОСТЬ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Учебно-методическое пособие

Авторы — Каратаева Н.А., Крежевских О.В.,
Барабаш В.Г.

Учебно-методическое пособие разработано в помощь заведующим и старшим воспитателям для эффективного решения управленческих задач и методической поддержки в условиях реализации ФГОС ДО. В нем освещаются основные тенденции развития системы дошкольного образования в России: нормативно-правовое обеспечение, мониторинг образовательного процесса в ДОО и др.



ЗАНЯТИЯ С ДЕТЬМИ 2—3 ЛЕТ Музыкальное и художественное развитие

Автор — Грузова М.Ю.

Предлагаемые в данном сборнике комплексные занятия объединяют музыку со всеми видами деятельности, доступными детям 2—3 лет: лепкой, рисованием, ознакомлением с окружающим, сенсорным развитием, конструированием. В большинстве представленных занятий музыкальная деятельность выступает доминирующей.

В приложении представлен нотный материал.

С продукцией издательства «ТЦ СФЕРА»

можно ознакомиться и приобрести:

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

**Издательство «ТЦ СФЕРА»
представляет книжные новинки**



**ТЕХНОЛОГИЯ ФИЗИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
ДЕТЕЙ 4—5 ЛЕТ**

Автор — Токаева Т.Э.

Данное учебно-методическое пособие по воспитанию ребенка 4—5 лет как субъекта физкультурно-оздоровительной деятельности является методическим обеспечением парциальной программы дошкольного образования по физическому развитию детей 3—7 лет «Будь здоров, дошкольник». Дано подробное описание развивающих физкультурно-оздоровительных занятий, игр, оздоровительных гимнастик, еженедельных циклограмм организации двигательного режима в детском саду; перспективное планирование форм и видов двигательной деятельности и др.



**ИНФОРМАТИЗАЦИЯ ДОШКОЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
Методическое пособие**

Авторы — Баранова В.Н., Белоусова Р.Ю.,
Дурнова И.Н.

В пособии раскрыты актуальные вопросы информатизации ДОО в управленческом и содержательном поле деятельности, представлен алгоритм разработки программы информатизации ДОО на основе требований законодательства и ФГОС ДО. Даются методические рекомендации по автоматизации управления, информатизации деятельности методической службы и образовательного процесса в ДОО, разработке стратегического плана реализации программы информатизации ДОО, нормативно-правовое основание разработки и реализации этой программы.



**МУЗЫКАЛЬНЫЕ ИГРЫ ДЛЯ ДЕТЕЙ 5—7 ЛЕТ
С нотным приложением**

Автор — Никитина Е.А.

В книге представлены материалы по формированию у детей представлений об основных музыкальных понятиях (лад, ритм, темп и др.), методика развития детского голоса, а также игры для детей 3—7 лет, направленные на развитие слуха, умения анализировать мелодию, чувство метроритма, коммуникабельность, расширение музыкального кругозора, воспитание любви к пению. Пособие предназначено для музыкальных руководителей, воспитателей детских садов, студентов педагогических и музыкальных колледжей и вузов, родителей.

Приобрести книги можно в интернет-магазине www.sfera-book.ru

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



КРАТКОСРОЧНАЯ ПРОГРАММА РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ Гостевой обмен опытом

Автор — Шулешко Е.Е.

Раскрывается модель организации неформальной системы самообразования педагогов через их встречи на рабочих местах и совместные наблюдения за жизнью детей, общая логика планирования дошкольных занятий через проектирование событий детской жизни. В совокупности дается объемное видение того, что должно находиться в центре внимания при управленческом, организационном, психологическом обеспечении работы воспитателей с детьми.



МЕТОДИКА РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО РЕБЕНКА Методическое пособие

Автор — Хромов Н.И.

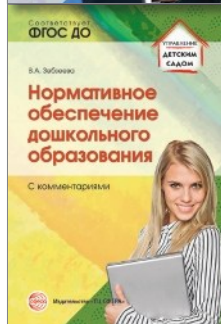
В книге обоснованы причины, почему одни дошкольники, не готовые к обучению, успешно учатся в школе, а другие — функционально развитые, испытывают серьезные трудности в учебе. Показаны условия образовательного процесса, негативно влияющие на познавательную деятельность ребенка, и условия развития функциональных сенсорных систем, составляющих основу познавательной деятельности современного ребенка.



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: от профилактики к саморазвитию

Автор — Майер А.А.

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



НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (с комментариями)

Автор — Зебзеева В.А.

В книге представлены нормативные правовые документы, на основе которых осуществляется проектирование образовательных программ дошкольного образования на современном этапе.

Пособие может быть полезно преподавателям, воспитателям, учителям, руководителям и методистам и др



ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ДЕТСКОГО САДА В условиях реализации ФГОС ДО

Автор — Зebbзеева В.А.

Основная цель пособия — помочь студентам освоить основы проектирования образовательных программ дошкольного образования. В содержании пособия представлены документы, на основе которых осуществляется проектирование образовательных программ дошкольного образования на современном этапе. Пособие предназначено студентам вузов, преподавателям, воспитателям, учителям, руководителям и методистам.



ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕТСКОГО САДА В XIX ВЕКЕ

Статьи из первого российского дошкольного журнала

Ред.-сост. — А.С. Русаков

В книге представлены статьи из журнала «Детский сад», содержащие необходимые педагогические и организационные сведения о создании детских садов в XIX веке. Новое — это хорошо забытое старое. Современный читатель может убедиться в этом, найдя в сборнике интересные способы реализации многих требований ФГОС ДО.



ИНКЛЮЗИВНЫЕ ПРАКТИКИ В ДЕТСКОМ САДУ

Методические рекомендации

Автор — Потапова О.Е.

Рассматриваются принципы инклюзивного образования, его сущность и структура организации инклюзивных практик в условиях ДОО. Цель пособия — помочь в осуществлении инклюзивного образования на местах.

В пособии указан подробный алгоритм организации образовательного процесса с включением в него детей с ОВЗ, предлагаются программа инклюзивного образования и семинар для подготовки кадров.

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

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

НОВЫЙ САЙТ — НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ!

Интернет-магазин
www.sfera-book.ru
ОТКРЫТ!

Новый сайт — это новый дизайн, обновленный рубрикатор, весь ассортимент в одном месте, возможность купить в розницу или оптом из любой точки страны, это разнообразные фильтры, поля для отзывов, простые инструменты формирования заказа и многое другое — полезное и нужное.

Заходите, изучайте, действуйте!

Мы вас ждем!

На сайте подписных изданий **www.sfera-podpiska.ru** продолжаютс:

- ЭЛЕКТРОННАЯ ПОДПИСКА,
- РЕДАКЦИОННАЯ ПОДПИСКА.

Появились новые материалы и новые подписные издания для работы с детьми:

- МАСТЕРИЛКА (для детей 4—7 лет)
- ДЛЯ САМЫХ-САМЫХ МАЛЕНЬКИХ (для детей 1—4 лет)

Основной закон жизни — развитие.

Давайте развиваться вместе!



Зайдите на WWW.SFERA-BOOK.RU



Издательство «ТЦ Сфера»
Периодические издания
для дошкольного образования

Наименование издания (периодичность в полугодии)	Индексы в каталогах		
	Роспе- чать	Пресса России	Почта России
Комплект для руководителей ДОУ (полный): журнал «Управление ДОУ» с приложением (5); журнал «Методист ДОУ» (1), журнал «Инструктор по физкультуре» (4), журнал «Медработник ДОУ» (4); рабочие журналы (1): — воспитателя группы детей раннего возраста; — воспитателя детского сада; — заведующего детским садом; — инструктора по физкультуре; — музыкального руководителя; — педагога-психолога; — старшего воспитателя; — учителя-логопеда.	36804 Под- писка только в первом полу- годии	39757 Без рабо- чих журна- лов	10399 Без рабочих журна- лов
Комплект для руководителей ДОУ (ма- лый): журнал «Управление ДОУ» с прило- жением (5) и «Методист ДОУ (1)	82687		
Комплект для воспитателей: журнал «Воспитатель ДОУ» с библиотекой (6)	80899	39755	10395
Комплект для логопедов: журнал «Логопед» с библиотекой и учебно-игровым комплектом (5)	18036	39756	10396
Журнал «Управление ДОУ» (5)	80818		
Журнал «Медработник ДОУ» (4)	80553	42120	
Журнал «Инструктор по физкультуре» (4)	48607	42122	
Журнал «Воспитатель ДОУ» (6)	58035		
Журнал «Логопед» (5)	82686		
Для самых-самых маленьких: для детей 1—4 лет		34280	16709
Мастерилка: для детей 4—7 лет		34281	16713

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

36804, 80899, 18036 — по каталогу «Роспечать»

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

**На сайте журналов: www.sfera-podpiska.ru открыта подписка
РЕДАКЦИОННАЯ и ЭЛЕКТРОННАЯ**

В СЛЕДУЮЩЕМ НОМЕРЕ!

ТЕМА НОМЕРА

«ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ»

Инструменты исследования качества образования

Алгоритм проектирования предметно-пространственной среды

Конструктивная деятельность и техническое творчество в ДОО

Уважаемые подписчики!

Вы можете заказать предыдущие номера журнала «Управление ДОУ», приложения к журналу, а также электронный архив журнала «Управление ДОУ» в интернет-магазине: www.sfera-book.ru. В Москве можно заказать курьерскую доставку изданий по тел.: (495) 656-75-05, 656-72-05, e-mail: sfera@tc-sfera.ru. (В заявке укажите свой точный адрес, телефон, наименование и требуемое количество.)



«Управление ДОУ»
2017, № 1 (126)

Научно-практический журнал
ISSN 2220-1483

Журнал издается с 2002 г.

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

Издатель

Т.В. Цветкова

Главный редактор

Е.В. Боякова

Научный редактор

Л.М. Волобуева

Литературный редактор

Д.В. Пронин

Оформление, макет

Т.Н. Полозовой

Оформление обложки

М.Д. Лукина

Корректоры

Л.Б. Успенская, Н.В. Козлова

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

Редакция не возвращает и не рецензирует присланные материалы.

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

Учредитель

ООО «Творческий Центр Сфера»

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

Свидетельство ПИ № 77-9439

от 23 июля 2001 г.

Подписные индексы в каталогах:

«Роспечать» — 80818, 36804

(в комплекте), 82687 (с приложением),

«Пресса России» — 39757 (в комплекте),

«Почта России» — 10399 (в комплекте).

Адрес редакции:

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

E-mail: dou@tc-sfera.ru

www.sfera-podpiska.ru

Рекламный отдел:

Тел.: (495) 656-75-05, 656-72-05

Номер подписан в печать 19.01.17. Формат 60×90¹/₁₆.

Усл. печ. л. 8. Тираж 5000 экз.

Заказ №

© Журнал «Управление ДОУ», 2017

© ООО «ТЦ СФЕРА», 2017



4 607091 402251 8 009 1

ЭФФЕКТИВНОЕ РУКОВОДСТВО ДОО

с книгами серии «УПРАВЛЕНИЕ ДЕТСКИМ САДОМ»

Цель проекта: обеспечение руководителей дошкольного образования инструментами решения актуальных задач

Книги 2016 года

10
выпусков
в год



Подписные индексы в каталогах

«Роспечать» — 36804, 82687

«Пресса России» — 39757

«Почта России» — 10399

**Мой профессиональный рост —
в моих руках**

Издательство «ТЦ СФЕРА»

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

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

656-73-00, 656-70-33 (издательство)

E-mail: sfera@tc-sfera.ru. Сайты: www.tc-sfera.ru, www.sfera-podpiska.ru

Интернет-магазин: www.sfera-book.ru



НОВЫЙ САЙТ — НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ!

Интернет-магазин

www.sfera-book.ru



НА НОВОМ САЙТЕ



Весь ассортимент издательства



Обновленный рубрикатор



Возможность купить оптом и в розницу



Разнообразные фильтры для отбора



Поля для отзывов и предложений



Новый дизайн и многое другое

ЗАХОДИТЕ, ИЗУЧАЙТЕ, ПОКУПАЙТЕ!

Мы вас ждем на **www.sfera-book.ru**