



НА СТОРОНЕ РЕБЕНКА

ISSN 2220-1483

правление

ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

№2/2015



Психологическое
сопровождение
инновационной
деятельности

Организация
работы
аттестационной
комиссии

Управление
творческим
коллективом

Тема номера
ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ
ВЛАДИМИРСКОЙ
ОБЛАСТИ



ГОСТЬ НОМЕРА
Ольга
Александровна
БЕЛЯЕВА



правление

ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

№2/2015

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

«Пресса России» — 39757 (в комплекте)

«Почта России» — 10399 (в комплекте)

Тема номера «ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ»

СОДЕРЖАНИЕ

Редакционный совет	3
Индекс	4
Колонка редактора	
<i>Боякова Е.В.</i>	
Представляем детские сады Владимирской области.....	5
У нас в гостях О.А. Беляева	6

МЕНЕДЖМЕНТ

Основы педагогического менеджмента*Прохорова Л.Н.*

Социально-психологические аспекты управления творческим коллективом.....	12
---	----

Работа с кадрами*Белова И.Н.*

Методическое сопровождение педагогов в реализации интегрированного подхода	28
---	----

ФИНАНСЫ И ПРАВО

Нормативные и правовые материалы

Приказ департамента образования администрации Владимирской области от 30.09.2014 № 1265 «Об организации работы аттестационной комиссии».....	32
Соглашение между департаментом образования администрации Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ на период 2014—2017 гг.	37

ПЕДАГОГИКА ДОУ

Организация педагогического процесса

Сидорова А.А.

Взаимодействие с семьями воспитанников
в условиях реализации ФГОС ДО 64

Егорова Т.А., Максимова А.Е.

Организация развивающей среды для интеграции детей
с ОВЗ в образовательное пространство ДОО..... 85

Методическая работа

Коёкина О.И., Чекашова Н.И.

Взаимодействие дошкольных организаций
по реализации ФГОС дошкольного образования 94

Копилка методиста

Крюкова О.В.

Психологическое сопровождение инновационной
деятельности ДОО 103

ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА

Вести из регионов

Модорова С.А.

Экологическая комната в ДОО 108

Управленческая кухня

Малышева С.Ю., Улле Н.Э.

Креативное партнерство субъектов
образовательного процесса..... 114

Повышаем квалификацию 120

Книжная полка 31, 36, 84, 122

Как подписаться 127

Анонс 128

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.

Редакционный совет

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

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

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

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

Волобуева Людмила Михайловна, канд. пед. наук, профессор, зав. кафедрой дошкольной педагогики ФГБОУ ВПО «Московский педагогический государственный университет», чл.-корр. МАНПО, член Экспертного совета 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», ст. науч. сотрудник ФГБНУ «Институт художественного образования Российской академии образования», Москва.

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

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

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

Редакционная коллегия

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

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

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

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

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

Департамент образования администрации Владимирской области, г. Владимир	6	Детский сад № 53, г. Ковров Владимирской обл.	108
Детский сад № 2 «Елочка», г. Камешково Владимирской обл.	98	Информационно-методический центр Управления образования администрации города Коврова, г. Ковров Владимирской обл.	28
Детский сад № 4 «Колосок», пос. Ставрово Собинского р-на Владимирской обл.	103	Кафедра дошкольного образования Владимирского института развития образования им. Л.И. Новиковой, г. Владимир	12, 64
Детский сад № 6 «Сказка», г. Камешково Владимирской обл.	94	Центр развития ребенка — детский сад № 3, ЗАТО г. Радужный Владимирской обл.	114
Детский сад № 26, г. Муром Владимирской обл.	85		

Белова Ирина Николаевна	28	Модорова Светлана Александровна	108
Беляева Ольга Александровна	6	Прохорова Людмила Николаевна	12
Егорова Татьяна Александровна	89	Сидорова Алена Алексеевна	64
Коёкина Ольга Игоревна	94	Улле Наталья Эргартовна	114
Крюкова Ольга Владимировна ...	103	Чекашова Наталья Ивановна	94
Максимова Анна Евгеньевна	85		
Малышева Светлана Юлиевна....	114		

А ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ?

Что издательство «ТЦ Сфера» в 2014 году провело:

- 20 вебинаров,
- 17 выездных совещаний и выставок,
- 26 выездных семинаров в регионах,
- Всероссийский семинар «Развитие дошкольного образования на современном этапе».

Поучаствовало в работе Второго съезда дошкольного образования в качестве информационного партнера и 21 конференции.

В 2015 году образовательная программа издательства планируется еще более насыщенной.

Следите за программой на сайте: www.tc-sfera.ru

Представляем детские сады Владимирской области

Трудно найти на карте России область с бóльшим числом древних городов, создававших российскую идентичность и влиявших на ход истории: Александров, Владимир, Муром, Суздаль... Карта пестрит названиями населенных пунктов, о которых написано много страниц научных трудов и туристических путеводителей: Боголюбово, Вязники, Кидекша, Кинешма, Киржач, Ковров, Мстёра, Гусь-Хрустальный, Юрьев-Польский. Эталоны красоты древнерусской архитектуры — белокаменные памятники Владимира и Суздаля — внесены в Список объектов Всемирного наследия ЮНЕСКО. Фрески Успенского собора во Владимире атрибутированы как образец письма А. Рублева.

Владимирская область — родина изобретателя телевидения В.К. Зворыкина, исследователя фотоэффекта физика А.Г. Столетова, государственного деятеля и реформатора М.М. Сперанского.

Дошкольное образование Владимирской области — это свыше 600 образовательных учреждений, включая муниципальные, негосударственные и ведомственные детские сады, дошкольные группы в школах и услуги индивидуальных предпринимателей, предоставляющих услуги по обучению, воспитанию, присмотру и уходу. В 2014 г. достигнут 100% показатель по охвату дошкольным образованием детей 3—7 лет. Продолжается работа по созданию дополнительных мест для воспитанников до 3 лет. Для обеспечения открытости учета детей, нуждающихся в местах, и «прозрачности» комплектования ДОО функционирует электронная очередь.

В мартовском номере мы представляем опыт управленческой и организационно-методической работы в дошкольных организациях Владимирской области. Гость номера О.А. Беляева, директор департамента образования, в интервью журналу рассказывает о достижениях и планах развития дошкольного образования в области. В номере представлены педагогические находки педагогов по методическому сопровождению деятельности организаций, работе с семьями воспитанников и детьми с особенностями в развитии, взаимодействию дошкольных организаций по реализации ФГОС ДО. В двухстороннем соглашении профсоюза и администрации области отражена деятельность по защите прав работников образования.

Редакция журнала благодарит Л.Н. Прохорову, заведующего кафедрой дошкольного образования Владимирского института развития образования им. Л.И. Новиковой за помощь в подготовке номера.

Выписывайте и читайте журнал, пишите о своих проблемах и творческих достижениях по адресу: dou@tc-sfera.ru с пометкой «Для журнала “Управление ДОУ”».

Главный редактор журнала Е.В. Боякова

У НАС В ГОСТЯХ

*директор департамента образования администрации
Владимирской области, заслуженный учитель
Российской Федерации. Награждена медалью ордена
«За заслуги перед Отечеством» II степени*

ОЛЬГА АЛЕКСАНДРОВНА БЕЛЯЕВА

Уважаемая Ольга Александровна! Спасибо, что согласились прийти в гости к читателям журнала. Очень важно, что региональный выпуск представляет руководитель образования. Расскажите немного о себе. Как Вы пришли в педагогику?

Я с детства мечтала стать учителем. С учителями мне везло абсолютно со всеми. У меня были отличный учитель русского языка и литературы — З.М. Хохлова, замечательный классный руководитель, учитель географии — Р.Е. Казьмина. Мне повезло и в педагогическом вузе, где я встретила необыкновенно преданных науке и учительству педагогов: преподавателя русского языка, канд. пед. наук, доцента и куратора курса О.С. Нестеренко, замечательного, интереснейшего педагога, знатока русской литературы, профессора, доктора наук — И.Л. Альми. Профессор с мировым именем А.М. Иорданский, историк педагогики и канд. пед. наук Ю.П. Истратов учили нас уважительному отношению не только к науке, но и к ребенку. Каждый из них и

сегодня мне представляется идеальным педагогом — всесторонне образованным человеком, который владеет разными областями знаний. Эти педагоги всегда были для меня примером, благодаря им я и стала учителем.

После десяти лет работы в школе судьба дала мне шанс открыть новую страницу в жизни: я стала преподавателем педагогического колледжа, который вскоре превратился в образовательный центр. Он объединял начальную и основную школы, педагогический лицей, группы детского сада, работавшего по программе Н.М. Крыловой, но, конечно, ядром был колледж.

Основным принципом нашей работы со студентами было соединение и взаимопроникновение учебных занятий и практической деятельности, поэтому в колледж принимали на работу только учителей и воспитателей-практиков, имеющих за плечами не менее 7—10 лет стажа. Особенность работы педагогов колледжа заключалась в соединении различных видов деятельности:

одномоментно мы выступали и как методисты, и как учителя школы или воспитатели дошкольных групп. Были созданы условия для становления мастера профессии из человека, желающего работать с детьми. Опыт дал замечательные результаты. Все студенты, прошедшие нашу школу, сегодня в педагогике. Они успешные руководители, методисты, учителя.

Как проходит модернизация дошкольного образования? За счет чего уменьшаете очереди в детские сады?

Доступность дошкольного образования — значимый показатель социального климата в регионе, поэтому это одна из приоритетных задач администрации области, лично губернатора области С.Ю. Орловой. Указ Президента РФ о ликвидации очередности в детские сады детей в возрасте от 3 до 7 лет в регионе выполнен уже в 2013 г.

Реальной помощью региону в решении непростого вопроса обеспечения населения области местами в дошкольных образовательных организациях стала программа государства по модернизации дошкольного образования, принятая Правительством РФ в 2013 г. За счет средств федеральной субсидии построены и реконструированы 13 детских садов на 1015 мест. Кроме того, дополнительно создано в уже действующих детских садах еще более 2500 мест.

В 2014 г. работа продолжалась. В муниципальных образованиях

области проведены мероприятия, направленные на обеспечение доступности и качества дошкольных образовательных услуг для детей в возрасте от 1 года до 7 лет в соответствии с требованиями ФГОС ДО. В эксплуатацию введены три новые ДОО. Возвращено в муниципальную систему дошкольного образования одно здание детского сада. Завершена реконструкция еще трех зданий. Кроме того, проведены другие мероприятия по созданию дополнительных мест, реализующих основную программу дошкольного образования. В течение 2014 г. всего создано 2400 мест.

В целом по области сеть ДОО, реализующих программу дошкольного образования, включает 528 муниципальных дошкольных организаций, 3 негосударственных дошкольных учреждения, 53 школы с дошкольными группами, а также 7 детских садов ведомственной принадлежности (в/ч) с общей численностью воспитанников 71 500 детей. Услуги по уходу, присмотру и развитию оказывают индивидуальные предприниматели, негосударственные образовательные учреждения и другие структуры (32 ед., 406 чел.).

Проведенные мероприятия позволили сократить очереди в дошкольные образовательные организации в три раза по сравнению с прошлым годом. В актуальной очереди числятся на 1 января 2015 г. менее полутора тысяч малышей от 1 года до 3 лет. Учи-

тая, что проблема общедоступности дошкольного образования остается в области не до конца решенной, работа по реализации программных мероприятий в части создания дополнительных мест в 2015 г. будет продолжена. Планируется дополнительно создать более 1000 мест. При успешной реализации программных мероприятий к 2016 г. всем детям дошкольного возраста, нуждающимся в устройстве в детский сад, будут предоставлены места.

Проходит ли укрупнение учреждений?

В области проводятся мероприятия по оптимизации дошкольной образовательной сети. Так, малокомплектные детские сады (1—3-групповые) реорганизуются путем присоединения к более крупным ДОО или преобразуются в филиалы общеобразовательных школ. Для жителей, проживающих в отдаленных населенных пунктах, организован подвоз в 71 образовательное учреждение (53 ДОО, 18 школ) для 1063 детей дошкольного возраста. Подвоз осуществляется школьными автобусами, транспортом ДОО и личным транспортом родителей.

Особая тема — дети-инвалиды в детских садах.

Сегодня ни у кого не вызывает сомнений значимость роли, которую играет образование в процессе социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. Нацио-

нальной стратегией действий в интересах детей на 2012—2017 гг., утвержденной Указом Президента РФ от 01.06.2012 № 761, определены основные направления и задачи деятельности всех образовательных организаций по обеспечению реализации прав детей, в том числе на образование для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

В целях раннего выявления детей с ОВЗ и их реабилитации функционирует сеть коррекционных групп в ДОО. В области проводится постоянный мониторинг детей данной категории. Так, на начало учебного года в областном регистре учета детей-инвалидов дошкольного возраста значилось 1076 человек, родителям которых выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 871 руб.

Дети-инвалиды дошкольного возраста получают образование в различных формах: услуги на дому, кратковременное пребывание в ДОО, интеграция в систему общего образования. Количество детей, которые могут развиваться в коллективе сверстников, неуклонно увеличивается. В 2014 г. в систему общего образования включено 65% детей этой категории. Получают образовательные и коррекционные услуги через систему дошкольного образования 696 детей-инвалидов, в том числе 589 человек посещают коррекционные и общеразвивающие группы, 37 человек находятся на

кратковременном пребывании в ДОО и 71 ребенок обеспечивается дошкольными образовательными услугами на дому. Кроме того, 8410 детей с проблемами здоровья (11,9% от числа воспитанников) получают дошкольные образовательные и коррекционные услуги через систему ДОО. С целью поддержки семей, воспитывающих детей на дому, на базе детских садов организована работа 15 Центров игровой поддержки, 73 адаптационные группы и группы выходного дня, 232 консультационных пункта, 430 семейных клубов и школ молодых родителей, 138 школ будущих первоклассников.

Какова роль научных организаций региона в модернизации дошкольного образования?

Система дошкольного образования претерпела самые масштабные изменения, она стала уровнем общего образования, изменился порядок финансирования всех дошкольных организаций, вошел в жизнь новый современный прозрачный механизм — электронная очередь, которая позволяет родителям ускорить и упростить процесс зачисления ребенка в детский сад. Переход на новые федеральные государственные стандарты дал толчок развитию инновационного потенциала дошкольных организаций области.

Научно-методическое сопровождение модернизации дошкольного образования в регионе как

в части внедрения новых стандартов, так и в части подготовки педагогов ДОО к созданию и реализации парциальных программ различной направленности обеспечивает Владимирский институт развития образования.

На сегодняшний день педагогические коллективы детских садов работают как региональные инновационные площадки по разным направлениям и апробируют инновационные проекты, нацеленные на духовно-нравственное, социальное и творческое развитие личности дошкольника через его приобщение к культурным и религиозным традициям и ценностям родного края.

Владимирская область — регион с глубокими историческими корнями, где сохранилось много уникальных памятников древних времен, поэтому в области действуют более 15 авторских программ, цель которых — духовно-нравственное и гражданско-патриотическое воспитание, включающих также ознакомление детей с историческими памятниками, посещение мероприятий за стенами дошкольных организаций с родителями и в рамках образовательной программы ДОО («Малая родина» — авторская программа МБДОУ д/с № 72 г. Владимира; «Живой родник» — авторская программа МБДОУ д/с № 29, «Тропинками Муромского края» — авторская программа МБДОУ д/с № 62 и

«Родной край» — авторская программа МБДОУ д/с № 43 г. Муром и др.).

Назову программы, которые получили признание не только в нашем регионе, но и за его пределами. Это программа духовно-нравственного воспитания старших дошкольников «Зернышки благочестия» (ЦРР — д/с № 114 г. Владимира). Она была представлена на конкурс в области педагогики, воспитания «За нравственный подвиг учителя» и стала победителем регионального этапа Всероссийского конкурса (2012 г.). Программа духовно-нравственного и гражданско-патриотического воспитания старших дошкольников «Юрьев-Польский — моя малая Родина» (д/с № 6 «Солнышко», г. Юрьев-Польский) стала победителем окружного этапа Всероссийского конкурса в номинации «Лучшая программа духовно-нравственного и гражданско-патриотического воспитания детей и молодежи» (2014 г.). Обе широко используются в учебно-воспитательном процессе ДОО Владимирской области. С целью привлечения родительской общественности к патриотическому воспитанию подрастающего поколения в детских садах организованы циклы лекций и просветительских мероприятий по вопросам патриотического воспитания детей дошкольного и школьного возраста.

Если говорить о приобщении дошкольника к истории малой

родины и воспитании настоящего патриота, то нельзя не сказать об особой атмосфере семейных праздников, которые становятся продолжением образовательных программ. В области очень большим успехом пользуются многочисленные и масштабные семейные праздники, где каждый — и маленький и взрослый — может найти себе занятие по душе. Известны широко за пределами Владимирской области Всероссийский праздник День семьи, любви и верности в древнем Муроме, популярный и любимый многими День огурца и Российский открытый фестиваль анимационного кино в г. Суздале и др.

В прошлом году в регионе появился Международный фестиваль семейного и детского кино «Владимирская вишня», в рамках которого родители с детьми могут посмотреть лучшие новые художественные и анимационные фильмы, побывать на встречах с артистами, принять участие в мастер-классах для детей «Кино руками детей». В 2014 г. при поддержке Министерства культуры впервые проведен Всероссийский фестиваль духовной музыки и колокольных звонов «Лето Господне», сразу ставший местом притяжения семей со всей области: здесь, гуляя по монастырям города-сказки Суздаля, можно было услышать звоны в исполнении лучших звонарей со всей страны, выступления ярких фольклорных

коллективов. Юные посетители праздника с удовольствием учились играть на колоколах, принимая участие в мастер-классах по искусству колокольного звона.

Уникальным форматом стал проводимый во Владимире книжный фестиваль «Бу!фест», ориентированный на популяризацию чтения. Популярность фестиваля, в том числе и среди детей, стала так высока, что в Международный день защиты детей был проведен специальный детский «Бу!фест» — «Бу!фестик».

Самый болезненный вопрос — зарплата. Заглядывая в магазины, видишь, как ее повышение превращается в фантом. Как руководство региона помогает педагогам преодолеть эти трудности?

Задача, поставленная Президентом РФ в Указе от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», по повышению средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций региона выполнена. Областной бюджет на эти цели направил более 500 млн руб. В области на 1 января 2015 г. заработная плата педагогических работников ДОО составила 20 018 рублей, что на 90% выше, чем в 2012 г.

Конечно, не все педагоги получают одинаковую заработную плату. Она определяется нагрузкой, квалификационной категорией

и, что немаловажно, качеством и результатами работы сотрудника. Велика роль руководителя: это он должен обеспечить зависимость размера стимулирующей части фонда оплаты труда от результатов деятельности конкретного воспитателя. Ключевым механизмом в решении вопроса является трудовой договор (эффективный контракт) с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки. В настоящее время эта организационная работа завершается во всех образовательных организациях.

Ольга Александровна, номер журнала выйдет накануне 8 Марта. Что Вы пожелаете читателям журнала?

Желаю вам, уважаемые руководители, свершения всех планов, высокого профессионализма, динамичного развития, новых достижений в деле образования и воспитания детей.

Пусть каждый день приносит удовлетворение от работы, радость интересных и плодотворных встреч!

Здоровья, семейного благополучия, любви и тепла, неистощимой жизненной энергии! С праздником!

Беседовала Е.В. Боякова

СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ТВОРЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ



Прохорова Л.Н.,

*канд. пед. наук, доцент, заведующий кафедрой
дошкольного образования Владимирского института
развития образования им. Л.И. Новиковой, г. Владимир*

Организация — это удлиненная
тень своего руководителя.

Вольтер

МЕНЕДЖМЕНТ

Трудно найти более многогранное и сложное явление, чем управленческая деятельность. Руководство коллективом называют искусством, успеха в котором достигают те, кто от природы рожден управлять, или те, кто постоянно работает над совершенствованием управленческой деятельности, изучая теорию педагогического менеджмента и социальную психологию.

Современное общество характеризуется как переход деятельности личности от режима потребления и усвоения культуры в режим созидания и творчества; от полюса полезности к полюсу достоинства. Поэтому в настоящее время возникла необходимость в поиске способов управления, которые позволили бы руководителю успешно осуществлять свои функции в условиях нашего изменчивого общества. В сфере дошкольного образования происходят активные инновационные процессы, к которым относятся многочисленные организационные и содержательные преобразования, внедрение достижений научной мысли в практику, связанные с введением ФГОС ДО. Как руководителю ДОО соединить теорию и практику педагогического менеджмента, отразить свой опыт управленческой деятельности, как в столь трудные времена, которые переживает сегодня система дошкольного



образования, сохранить, зажечь дух творчества в педагогическом коллективе?

Здесь высказываются, возможно, знакомые читателям идеи, но они призывают еще раз осознать пути и способы влияния на педагогический коллектив для достижения главной цели: развитие личности, способной жить в современном быстро меняющемся мире, — личности творческой, способной к переменам, созиданию и преобразованиям. Какие социально-психологические аспекты управленческой деятельности руководителя детского сада выведут коллектив на путь творческого поиска? Как пробудить чувство инициативы, дать начало инновационным преобразованиям? Что побуждает сотрудников работать с полной самоотдачей и, наоборот, отталкивает их и вызывает апатию? Что может способствовать тому, чтобы команда единомышленников во главе с руководителем излучала свет добра, любви, созидания?

Одним словом, как зажигают искорки творческого поиска?

Любая инновационная политика в первую очередь связана с людьми. Именно поэтому в современном педагогическом менеджменте ведущим является человеческий фактор. В культуре, ориентированной на отношения, основной ценностью становятся личность человека, его достоинство.

Содержание понятия «руководитель» определяется ситуацией, в которой находится подчиненная ему группа (М.А. Роббер, Ф. Тильман). С позиций гуманитарной парадигмы образования меняются подходы к управленческой деятельности. Сравнительный анализ научно-технологической (социократической, традиционной) и гуманитарной (личностно-ориентированной) моделей образования позволяет выявить различия в целевых установках, в отношениях руководителя и подчиненных, их ролевых позициях. В научно-технологической парадигме главная задача руководителя — применять методы и способы воздействия на подчиненных с целью контроля за добросовестным исполнением ими должностных обязанностей и функций. Отношения руководителя и подчиненных — субъект-объектные, руководитель осуществляет императивный подход — без учета личностных особенностей и потребностей педагогов. У руководителя имеется четко обрисованный образ воспитателя, к которому предъявляются жесткие требования и который оценивается с этих позиций; при несоответствии — применяются санкции. Воспитатель, чтобы быть успешным в данной системе, вынужден подстраиваться, соответствовать требуемому образу.

Цель гуманитарной парадигмы — создание условий для твор-

ческой самореализации личности педагога, а задача руководителя — помочь ему обрести неповторимую индивидуальность, раскрыть творческое начало, найти свой образ. Отношения базируются на субъект-субъектной основе, успех достигается в процессе взаимодействия. Профессиональное общение строится на основе диалога. Руководитель должен понимать, что новаторство гибнет там, где присутствует вера в единственно правильное решение, поскольку при таком подходе упускаются другие, возможно лучшие, варианты решений. Поэтому он всегда должен быть готов не только выслушать, но и поддержать человека, высказывающего другой подход к решению проблемы.

Руководитель может оказывать влияние на подчиненных, пользуясь «мягкими методами» управления (А.В. Гаврилин).

Создавая условия для творческой самореализации, руководитель исполняет роль фасилитатора.

В социальной психологии влияние рассматривается как процесс и результат изменения индивидуумом поведения другого человека, его установок, намерений, представлений, оценок и т.п. в ходе взаимодействия с ним. В процессе руководства используются механизмы направленного и ненаправленного влияния. Механизмом направленного влияния являются убеждение и внушение.

Механизм ненаправленного влияния — подражание и заражение.

Применяя убеждение, руководитель обращается к разуму и здравому смыслу людей, в этом случае подчиненные и руководитель равны в профессиональных знаниях и опыте, причем убеждать могут обе стороны, приводя логически обоснованные факты, тезисы и аргументы. Существует мнение, что убеждение не поможет руководителю в тех случаях, когда ему приходится общаться с людьми, имеющими другие жизненные ценности, а также там, где интеллектуальный и профессиональный уровень подчиненных значительно ниже уровня развития руководителя, и в таких случаях считают более эффективным приказ. Но здесь скрывается опасность: кто и каким способом определяет, насколько ниже уровень подчиненных, чтобы отказаться от метода убеждения и использовать приказы, — это во-первых, а во-вторых — уровень руководителя и должен быть более высоким.

Использование внушения позволяет обращаться к эмоциям и чувствам людей, когда человек принимает сообщение без каких-либо обоснований и доказательств на веру. Внушение эффективно, если у руководителя есть авторитет, он пользуется уважением и популярностью. Успешность внушения зависит от яркости и силы личности, умения

руководителя «транслировать» энергию воли — передавать ощущение силы, авторитета, уверенности в себе, высокой организованности. Метод успешен в общении с людьми эмоциональными, неуверенными в себе, склонными к подчинению. Именно поэтому при обсуждении нестандартных проблем, требующих творческого решения, этот метод не рекомендуется применять.

В практике работы приходилось наблюдать, как руководитель, имеющий яркие внешние данные: выразительный голос, впечатляющую внешность, хорошую дикцию, пользующийся уважением, — успешно применял метод внушения в творческом коллективе детского сада. Но в этом случае трудно бывает определить, какой из методов в данном случае применяется: внушение или подражание. Потому что в этом случае руководитель действует как образец для подражания; подчиненные, осознанно или нет, почти всегда перенимают стиль работы, умение держаться, вести разговор, отношение к работе и даже манеру поведения, которые демонстрирует руководитель, что налагает на него высокую ответственность.

Отсюда важный вывод — управлять творческим коллективом должен творческий руководитель. Когда в коллективе создана команда единомышленников, действует метод заражения, как

процесс перехода эмоционального состояния от одного индивида к другому на психофизиологическом уровне контакта.

Что ни в коей мере не способствует творческим проявлениям в коллективе — так это метод принуждения, выражающийся в приказах и распоряжениях. «Принуждение не может заменить той внутренней энергии, которая проистекает из свободной самостоятельности, из свободного заинтересованного труда, единственно раскрывающего все силы человека» [6]. Творчество по приказу невозможно. Источником творческой самореализации личности в развитом коллективе выступает внутриколлективная жизнь, традиции, богатство психоэмоциональных отношений, психологический климат. Г.Г. Воробьев очень метко подметил существенную разницу между понятиями «управлять» и «руководить», часто используемых как синонимы: «Руководят людьми, управляют системами» [2].

Система — множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, образующих определенную целостность, единство [7]. Поэтому, говоря о системе управления творческим коллективом ДОО, необходимо иметь в виду, что и сам коллектив является частью системы образования, и каждый член коллектива — это отдельная система.

Система управления — совокупность управляемого объекта и устройства управления (комплекс средств сбора, обработки, передачи информации и формирования управляющих сигналов или команд), действие которой направлено на поддержание или улучшение работы объекта [7]. Исходя из этого определения, можно утверждать, что основная задача управления — создание условий для творческого преобразования педагогической системы ДОО и инновационных процессов, направленных на улучшение педагогической деятельности коллектива. Проведение инновационной политики сопряжено с рядом противоречий, одно из которых — стремление системы к сохранению стабильного положения, так называемое явление «гомеостаза», употребляемое в социальной психологии биологическое понятие. Любая система работает в определенном, установившемся режиме и старается свой режим сохранить. «Культура, ориентированная на полезность, всегда стремится к равновесию, к самосохранению, всегда озабочена тем, чтобы выжить, а не жить. Ее единственная цель, прикрываемая тем или иным благостным идеалом, — воспроизводство самой себя без каких-либо изменений» (А.Г. Асмолов).

Ведь при создании нового, внедрении новшеств происходит разрушение стереотипов, сложив-

шегося порядка вещей, традиций. Поэтому руководителю необходимо быть готовым к подобному сопротивлению системы. На практике мы смогли убедиться в утверждении Г.Г. Воробьева, что «каждая способная к развитию система развивается при условии, что новое поступает небольшими дозами, и если соответствует цели («хорошо»), тогда система его принимает, а если не соответствует («плохо») — отвергает. Когда новое вообще не поступает, система не развивается и депривирует, теряет адаптационные свойства; она живет как бы в экологической нише, и если ее покой хотя бы в незначительной степени нарушается, она не сопротивляется и погибает. Когда, напротив, новое вдруг поступает в большом количестве, система отвечает состоянием фрустрации — временной дезорганизации, понижая адаптационные свойства, но затем мобилизует себя, выбирая одну из трех тактик: бежать, сосуществовать или бороться» [2]. Именно поэтому введение в практику работы ФГОС ДО должно проводиться постепенно, чтобы у педагогического коллектива не происходило отторжения инновационных идей.

В процессе введения новых технологий происходит разрушение сложившихся представлений, устоявшихся взглядов, привычек. Новые идеи, подходы уничтожают то, во что педагог

верил, что когда-то казалось ему незыблемой истиной, поэтому, как метко заметил Р. Мэй, возникает чувство вины и страха. «Возникновение новой идеи невозможно без бóльшего или меньшего потрясения» [5]. Поэтому вполне объяснимо, что в ходе инновационных преобразований некоторые сотрудники принимают тактику «бегства» — увольняются, находят другую работу или проявляют пассивность, игнорирование (скрытый уход). Другие могут занять оборонительную позицию, отказываться от внедрения новшеств, объясняя это разными причинами: «Детям это неинтересно», «Нас этому не учили», «Для этого у нас недо-

статочно ресурсов», «Родители нас не поймут», «А вот учителя говорят...» и т.п.

«Если мы слишком инертны, догматичны или привязаны к своим установкам, то никогда не позволим новому элементу войти в наше сознание, никогда не допустим в него того знания, которое в нас все время присутствует, хотя и на другом уровне» [5]. По меткому высказыванию Пабло Пикассо, «каждый акт сотворения — это прежде всего акт уничтожения».

К.М. Ушаков, рассматривая реакцию любого человека на предложение о необходимости каких-либо перемен, выделяет несколько этапов (табл. 1) [10]:

Таблица 1

Этап	Реакция подчиненных	Рекомендуемые действия руководителя
1	2	3
Отрицание	В рассуждениях доминирует ориентировка на прошлое, приводятся соответствующие примеры, заметны попытки действовать по-старому, «проверка на прочность» принятого решения	Предлагать как можно больше информации и фактов, неоднозначно давать понять, что изменение обязательно произойдет, ориентировать подчиненных на будущее (что произойдет, если нововведение состоится), давать время на адаптацию
Сопротивление	Возможно раздражение подчиненных, депрессия, человек как бы ощущает личное поражение. Типичные выражения: «Я из-за этого всю ночь не спала...»	Слушать, давать обратную связь, оказывать поддержку, дать «выйти пару». Возможно, целесообразно пойти на столкновение, демонстрируя серьезность намерений, вплоть до катего-

Окончание табл.

1	2	3
Сопротивление		горичного «делайте или уходите». Этап заканчивается, когда подчиненные признают, что с нововведением придется смириться, что оно все равно будет внедрено
Исследование	Появление у человека собственных идей; деятельность подчиненных хаотична, ощущается недостаток концентрации, нехватка энергии, фрустрация. Очень часто в это время подчиненный возвращается к руководителю с его же перефразированной идеей	Выделить приоритеты деятельности, продемонстрировать собственную вовлеченность, преследовать краткосрочные цели, тщательно следить за подчиненными, их действиями, использовать «мозговые штурмы» и пр. На этом этапе не следует говорить «нет» слишком быстро и часто. Необходимо поддерживать динамику процесса всеми доступными способами
Вовлеченность	Образование групп-команд, уточнение целей деятельности, их координация, возникновение новых ритуалов	Совместное определение долгосрочных целей, сосредоточение на наиболее успешных исполнителях, построение команд, создание новых символов и ритуалов, поддерживающих нововведение
Традиционализация	Проводимые в организации изменения входят в повседневную жизнь сотрудников, становятся ежедневной рутинной	

Подвергая рассмотрению реакции людей на нововведения, К.М. Ушаков обосновывает положение о том, что развитие организации, состоящее из непрерыв-

ного ряда изменений, неизбежно ухудшает социально-психологический климат в организации. «Идти вперед — значит потерять душевный покой, остаться на

месте — значит потерять себя» (С. Кьеркегор).

Эффективность управления творческим коллективом во многом зависит от наличия единомышленников, умения показать преимущества работы по-новому.

Кроме того, руководитель вместе с творческим коллективом может встретить непонимание, неприятие, замалчивание творческих достижений со стороны вышестоящих организаций, коллег из других детских садов. К этому нужно быть психологически готовым, чтобы не отступить от новой идеи, внедрения инноваций.

Г.С. Альтшуллер и И.М. Вертин — авторы жизненной стратегии творческой личности (ЖСТЛ), подробно рассматривают механизмы взаимодействия творческой личности с внешними и внутренними обстоятельствами [1]. Вскрыты характерные противоречия этого взаимодействия, показаны пути их преодоления, выявлена система конкретных механизмов борьбы с новшествами и механизмов ответного действия. Максимальное приобщение коллег к творческому стилю жизни они рассматривают как упреждающий ход против внешних обстоятельств. Одним из векторов внешних обстоятельств авторы называют отсутствие возможности использовать необходимых специалистов. В современной системе дошколь-

ного образования это обстоятельство особенно актуально: в условиях кадрового дефицита в детских садах часто работают воспитатели с педагогическим, но не специальным дошкольным образованием, а также специалисты, не имеющие педагогического образования. Кроме того, руководителю постоянно нужно иметь в виду, что члены коллектива — современные люди с нормальной системой ценностей. Они не готовы работать фанатично (одержимо), как этого требует поставленная творческая цель. Поэтому авторы ЖСТЛ предлагают следующие векторы действий творческой личности:

- подбор сотрудников для организации коллектива;
- обучение сотрудников методологии работы;
- превращение коллег в творческих личностей.

Эти шаги могут повлечь сопротивление части коллег из-за возросшей сложности работы и неожиданности результатов. Например, боязнь личной перестройки с резким увеличением расхода времени на инновационную работу.

Сопротивление новому значительно уменьшается, если в коллективе создан положительный психологический климат. К.Д. Ушинский писал о том, что у человека есть два стремления — стремление быть и стремление жить, две взаимосвязанные по-

требности — потребность в безопасности и потребность в развитии. Причем потребность в развитии становится актуальной, если удовлетворена потребность в безопасности. Психологическую безопасность человек ощущает, когда в коллективе создан эмоциональный комфорт. Собственно психологическую атмосферу коллектива определяет социальная цель деятельности коллектива, ценностно-ориентированное единство группы.

Влияние психологической атмосферы на личность может быть двояким — как стимулирующим, так и тормозящим, подавляющим творческую инициативу, активность и энергию. Проявлениями благоприятной атмосферы, здорового психологического климата коллектива являются:

- внимание, расположение, симпатия человека к человеку;
- состояние духовного подъема, жизнелюбности;
- мера включенности каждого в деятельность коллектива, ее эффективность.

Нездоровая атмосфера, напротив, проявляется в напряженности человеческих отношений, конфликтах между членами коллектива.

Между тем далеко не во всех ДОО уделяется достаточно внимания вопросам создания благоприятного морально-психологического климата. Иногда встречаются организации, где

присутствует атмосфера повышенной нервной «наэлектризованности», в результате чего происходят неоправданные столкновения между сотрудниками, изнашивается их нервная система, страдает качество воспитательной работы.

Психологический климат существует на двух уровнях — на уровне всей дошкольной организации и на уровне группы, где непосредственно и постоянно взаимодействуют в процессе работы два воспитателя и помощник воспитателя. Важны и тот и другой, хотя, например, неблагоприятное, существующее в целом коллективе, до известной степени может компенсировать хороший, дружеский климат в микроколлективе группы. Однако, как утверждают психологи, если человек может находить «отдушину» лишь внутри своей малой группы, он вряд ли станет проявлять особую активность на уровне всего коллектива — на педсоветах, производственных собраниях, в общественных организациях.

Поскольку наличие здорового психологического климата в коллективе — один из показателей его зрелости, способствующий творческой самореализации педагогов, важно изучать его, используя предлагаемые психологами методики, которые дают возможность получить достаточно надежную информацию

о том, насколько он близок к оптимальному (или далек от него) в данном коллективе на момент проведения исследования. Результаты исследований позволят увидеть не только общую характеристику климата, но и в каком направлении нужно работать с коллективом, чтобы утвердить в нем благоприятный психологический климат.

Одним из существенных условий поддержания творческой атмосферы в коллективе называют реально применяемую шкалу поощрений и наказаний, санкций в плане их гибкости и справедливости. Руководитель, заботящийся о творческом развитии коллектива, всегда будет помнить слова И. Гёте: «Поучения значат много, но поощрение — все... Поощрение после порицания подобно солнцу после дождя».

При управлении творческим коллективом руководитель предпочитает применение методов психологического поощрения персонала: удовлетворение от работы, большая ответственность, общественное признание, — не требующих дополнительных затрат и не приводящих к насыщению. Люди редко устают от похвалы, внимания и признания [8]. Психологическое поощрение осуществляется через признание заслуг, которое может быть осуществлено следующим образом: признание труда сотрудников, добившихся

значительных результатов; демонстрация отношения организации и руководителя к высоким результатам труда; популяризация результатов труда отдельных работников, получивших признание. Психологические методы поощрения обеспечивают рекламу работников внутри организации и за ее пределами и мотивируют сотрудников к эффективному труду. Психологи предупреждают, что поощрение действенно, только если оно безотлагательно (а наказание тем более). «Отложенные оценочные реакции практически теряют связь с тем, за что поступило поощрение» [3].

Отсутствие четкого оценивания оказывается наиболее травмирующим для творческих людей. А. Маслоу [4] подчеркивает наличие двух категорий имеющихся у человека потребностей в оценке: потребность в самоуважении и в оценке со стороны других. Первая категория охватывает такие потребности, как желание уверенности в себе, компетентности, мастерства, адекватности, достижений, независимости и свободы. Уважение со стороны других включает такие понятия, как престиж, признание, принятие, проявление внимания, статус, репутация и собственно оценка. Человек с адекватной самооценкой более уверен в себе и благодаря этому более производителен. При заниженной

самооценке индивид испытывает чувства приниженности и беспомощности, что может обескураживать его и даже вести к невротическому поведению. Руководитель при оценивании и контроле должен придерживаться тактики снижения критичности при оценке педагогической деятельности, так как творческая деятельность связана с «риском». Педагог должен ощущать «право на ошибку». С целью соблюдения принципа справедливости оценивания труда педагога можно рекомендовать руководителю ДОО осуществлять подсчет индекса морального стимулирования:

$$\text{I (Индекс стимулирования)} = \frac{\text{Сумма всех поощрений}}{\text{Количество сотрудников}}.$$

В качестве иллюстрации приведем следующий пример. В детском саду работает высококвалифицированный педагог. Ежегодно проводит открытые просмотры на методических объединениях города, областных семинарах, участвует в конкурсах, выступает на педсоветах, является членом профсоюзного комитета. По мнению заведующего и старшего воспитателя, это один из самых творческих воспитателей детского сада. Каково же было их удивление, когда стали заполнять карту творческой самореализации! За все годы

были до предела заполнены все графы, кроме одной — награды и поощрения. Причем это удивление было искренним, казалось, что ее заслуг никогда не забывали. На самом же деле оказалось, что при распределении премий у нее всегда был достаточно высокий процент, но вот благодарности, грамоты доставались другим членам коллектива. Причем самой воспитательнице было не безразлично отсутствие у нее средств морального поощрения. К чести руководителя положение было исправлено.

Другой пример. В сложившийся, успешно работающий коллектив был назначен новый заведующий. При ознакомлении с личными делами сотрудников она обнаружила отсутствие моральных поощрений практически у всех педагогов, независимо от стажа, образования и творческой активности. Прежний руководитель отдавал предпочтение материальному стимулированию, считая его более ценным и значимым в условиях низкой оплаты труда дошкольных работников. Премия — один из наиболее действенных стимулов, традиционная форма материального поощрения, однако стимулировать труд педагогов необходимо самыми разнообразными средствами и способами. Когда при новом руководителе стали активно применяться и моральные стимулы, в коллективе

повысилась творческая активность, улучшился психологический климат.

С недостаточной оценкой стимулов морального поощрения часто приходится сталкиваться при проведении экспертной оценки во время аттестации педагогических и руководящих работников ДОО на высшую квалификационную категорию, причем прослеживается следующая закономерность — руководитель, не имеющий наград, чаще всего и сам редко поощряет своих подчиненных.

К внутренним условиям эффективности инновационных преобразований относится стиль управления творческим коллективом, рассматриваемый как совокупность определенных принципов, наиболее характерных и устойчивых методов решения типовых задач, возникающих в процессе руководства, приемов общения руководителя с членами коллектива. Наиболее существенным психологическим фактором формирования стиля деятельности оказывается степень авторитарности-демократичности педагогических установок руководителя. Одним из действенных критериев, определяющих стиль руководства, служит способ распределения субъектных функций взаимодействия: авторитарный стиль характеризуется тенденцией сосредоточения субъектных функций у руководителя, а демо-

кратичный — распределением функций между партнерами в самых разных сферах межличностного взаимодействия. В 50—60-е гг. XX в. в США разработано философское обоснование партисипативных стилей управления (Д. Мак-Грегор и др.). Партисипативное управление направлено на раскрепощение творческой активности работника, создание простора для индивидуальных достижений талантливых людей; обеспечивает необходимое интегрирование оценочных усилий, направленных на единое коллективное действие, способствует повышению эффективности нововведений [8]. Естественно, что данный стиль управления наиболее эффективен для создания и развития творческого коллектива.

Стиль управления формируется и проявляется у руководителя в деятельности и зависит от представления об организации, которое может быть двояким. Д. Мак-Грегор обозначил их как концепции «X» и «Y» [9] (табл. 2).

Безусловно, для создания творческой атмосферы в коллективе, способствующей становлению креативного потенциала всех субъектов образовательного процесса, более всего подходит представление руководителя об организации в соответствии с концепцией «Y». Однако анализ реальной управленческой деятельности дает нам осно-

Таблица 2

Представления руководителя об организации

Концепция «У»	Концепция «Х»
Люди являются творцами	Люди ленивы
Они любят работу	Они не любят работу
Они сами управляют своей деятельностью и сами себя контролируют в соответствии с поставленными целями	Для того чтобы заставить людей работать, их нужно контролировать, направлять и держать под страхом наказания
Они готовы принимать на себя ответственность	Они избегают ответственности
Они обладают творческим потенциалом, у них есть профессиональное честолюбие	У них мало честолюбия

вание согласиться с выводами К.М. Ушакова о том, что способы контроля, планирования, принятия решений, стимулирования деятельности далеко не всегда соответствуют представлениям о педагоге как о творце, принимающем на себя ответственность, способном к самоуправлению и самоконтролю [10]. Современная ситуация в дошкольном образовании частично оправдывает наличие у руководителей концепции «Х»: текучесть кадров, частое обновление коллектива, отсутствие стабильности, необходимость борьбы за выживание и т.п. При управлении

творческим коллективом руководителю необходимо работать над изменением собственных представлений об организации и помнить о том, что каким бы ни был стиль руководителя, он должен быть вдохновляющим. Управлять творчески — значит воодушевлять людей, увлекать их интересами дела, поэтому к личности руководителя предъявляются повышенные требования.

Если речь идет об управлении творческим коллективом, то к руководителю предъявляются особые требования, относящиеся главным образом к его манере взаимодействия с ним.

А именно: проявление позитивного отношения к инициативе и творчеству педагогов, внимательное, заинтересованное отношение к педагогическим поискам, способность строить взаимоотношения с подчиненными в логике субъект-субъектных отношений.

С.Л. Рубинштейн подчеркивал, что «отношение к другому человеку, к людям составляет основную ткань человеческой жизни, ее сердцевину. «Сердце» человека все соткано из его человеческих отношений к другим людям; то, чего оно стоит, целиком определяется тем, к каким человеческим отношениям человек стремится, какие отношения к людям, к другому человеку он способен устанавливать». Управленческий потенциал руководителя, направленный на раскрытие творческих способностей членов коллектива, составляет ядро его деятельности. Одно из главных качеств руководителя — умение создать «командный дух», сделать сотрудников единомышленниками, повышая их творческие и производственные возможности. Единомышленниками, командой педагоги будут в полной мере себя ощущать, если они осмысливают общие цели. Если цель не осознана, у команды недостаточно сил для решения задач. Помните высказывание Г. Лазаруса: «Люди, идущие в одном направлении

(команда), могут достичь цели быстрее, потому что им помогает момент движения группы». Особенно это важно, когда в коллективе происходят инновационные преобразования, связанные с реализацией концептуальных идей ФГОС.

Единство группы, ее сплоченность часто бывают основаны на конформизме — внешней податливости индивида групповому давлению при сохранении внутренней позиции. При этом нельзя забывать о том, что конформное поведение может подавлять творчество. Стремясь к сплоченности, единению, руководитель, иногда не отдавая себе в этом отчета, своими действиями поддерживает зависимое поведение членов коллектива. Доверительность общения, поощрение элементов свободной дискуссии выступают неперенным условием достижения командного духа без подавления интересов членов команды, без отказа от собственного мнения.

Легко ли вывести коллектив на путь развития и инновационного преобразования, легко ли управлять творческим коллективом? Наверное, ответ на это у каждого руководителя свой. Когда ты готов психологически, когда ты знаешь, какие подводные течения ожидают тебя на этом пути, тогда, возможно, этот путь покажется легким. Но чаще всего, по мне-

нию многих руководителей, это трудно. Но одно бесспорно: это безумно интересно.

СОВЕТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ

- Создавая атмосферу творчества, научитесь видеть в каждом сотруднике личность, уважайте его выбор, просите его аргументировать, предлагайте ему анализировать. Дайте ему возможность стать архитектором собственной профессиональной жизни и опробовать свои идеи, чтобы почувствовать вдохновение.

- Одобряйте и окрыляйте, воодушевляйте творческие начинания. «Чтобы потрясать, надо самому быть потрясенным и сердце свое держать высоко» (А. Довженко).

- Вознаграждайте педагогов за оригинальные идеи, дайте им понять, что их идеи ценятся.

- Старайтесь не использовать в общении с подчиненным глаголов повелительного наклонения, особенно избегайте слов «должен», «должны»: они вызывают психологический дискомфорт, внутреннее подсознательное сопротивление. Лучше употреблять слова: «выбирайте», «решение остается за вами» и т.п.

- Стремитесь к созданию условий для удовлетворения у членов коллектива потребностей высших уровней: социальных, в уважении, в самовыражении.

- Любите своих сотрудников и их работу. Старайтесь больше узнать

об их интересах, заботах, о том, что им нравится.

- Делайте все, что в ваших силах, чтобы уменьшить их неприятности и увеличить радости.

- Верьте в творческие возможности своих сотрудников. Не будьте дотошным контролером выполнения каждого решения — установите сроки и оставьте человека наедине с задачей. Поощряйте и развивайте у подчиненных творческие способности: пусть они экспериментируют, даже если это иногда и приводит к ошибкам.

- Настраивайте сотрудников на поиск. Если вы все время осторожничаете, то не добьетесь подлинного успеха. Одобряйте творческих сотрудников наедине и на людях, особенно при родителях. Делайте это неожиданно.

- Создавайте на рабочих местах дух единой команды. Проводите с подчиненными периодические совещания. Привлекайте сотрудников к формулировке целей и выработке решений.

- Не пытайтесь делать все в одиночку, делитесь своими полномочиями. Оценивайте вклад каждого сотрудника в результаты деятельности ДОО на основе регулярной обратной связи. Находите возможности для компенсации затрат усилий сотрудников на базе оценки их вклада в результаты посредством надбавок к заработной плате, премий по результатам года.

- Обеспечивайте подчиненным возможности для обучения и развития, которые позволили бы полностью использовать их потенциал, повысить уровень компетенции.

- Предоставляйте возможности для профессионального роста сотрудников и раскрытия их потенциала через прохождение аттестации на повышенные категории, участие в профессиональных конкурсах.

- Стремитесь обеспечить создание на работе климата взаимного доверия, уважения и поддержки. Защищайте своих сотрудников перед вышестоящими инстанциями.

- Признавайте необходимость сбалансированного образа жизни, охватывающего сферы деловых, семейных, личных и групповых интересов.

- Показывайте сотрудникам примеры креативного поведения, которые побуждали бы их к единению, искренности и честности, проявлению инициативы и самостоятельности. Будьте честнолюбивы и поощряйте свою творческую команду искать нетрадиционные решения.

- Будьте энергичны и уверены в своих действиях и решениях. Никогда не унывайте! Не будьте пессимистом, по крайней мере в присутствии сотрудников, беспокойтесь наедине с собой. Признавайте свои ошибки.

- Представляйте творческую работу творчески, с выдумкой.

Тщательно готовьте презентацию, создавайте необходимое настроение, ведь и самая хорошая творческая работа нуждается в поддержке.

Литература

1. Альтиуллер Г.С., Верткин И.М. Как стать еретиком. Жизненная стратегия творческой личности / Сост. А.Б. Селюцкий. Петрозаводск, 1991.
2. Воробьев Г.Г. Школа будущего начинается сегодня: Кн. для учителя. М., 1991.
3. Грановская Р.М. Конфликт и творчество в зеркале психологии. М., 2002.
4. Маслоу А. Мотивация и личность // Теории личности в западно-европейской и американской психологии: Хрестоматия по психологии личности. Самара, 1996.
5. Мы живем среди людей: Кодекс поведения / Авт.-сост. И.В. Дубровина. М., 1989.
6. Мэй Р. Мужество творить: Очерк психологии творчества: Пер. с англ. Львов; М., 2001.
7. Словарь руководителя // Управление ДОУ. 2004. № 2.
8. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А.М. Прохоров. М., 1988.
9. Ушаков К.М. Подготовка управленческих кадров образования. М., 1997.
10. Ушаков К.М. Руководитель и ближний круг: Учеб. пособие по курсу «Развитие человеческих ресурсов организации». Кн. 1. М., 2000.

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГОВ В РЕАЛИЗАЦИИ ИНТЕГРИРОВАННОГО ПОДХОДА

ИЗ ОПЫТА
РАБОТЫ

Белова И.Н.,

методист по дошкольному образованию Информационно-методического центра Управления образования администрации города Коврова, г. Ковров Владимирской обл.

Каждый педагог детского сада задается вопросом: как на практике воплотить федеральный государственный стандарт дошкольного образования, как суметь грамотно решить одну из самых важных его задач — реализовать интегрированный подход в образовательном процессе ДОО?

Проектировать и выстраивать целостное образовательное пространство невозможно без грамотного применения интегрированного подхода, позволяющего найти оптимальные сочетания в соотношении целей и задач, содержания образовательных областей, разных видов детской деятельности, взаимодействия специалистов детского сада. Именно интеграция служит неиссякаемым источником педагогического творчества, направленного на формирование у ребенка целостной картины мира.

Сегодня как никогда остро встает вопрос о профессиональной компетентности и готовности

педагогов грамотно и системно решать задачи воспитания и развития дошкольников, об умении выстраивать целостный педагогический процесс, осуществляя так называемый дидактический синтез.

Занимаясь разработкой проблемы совершенствования управленческой и методической деятельности, для нас прежде всего важно было решить задачи по формированию мотивационной готовности к реализации интегрированного подхода в образовательном процессе ДОО. Центральное направление данной деятельности, на наш взгляд, — это создание благоприятных, эмоционально-комфортных условий для профессионального роста и творческой самореализации педагогов*. Эффективными средствами решения поставленной задачи стали: предоставление возмож-

* Прохорова Л.Н. Мастер-класс по созданию творческого коллектива в ДОУ. М., 2007.

ности актуализировать свои профессиональные предпочтения и интересы, демонстрация успешного опыта коллег, общественное признание профессиональной деятельности коллегами.

Необходимым и важным условием стала и разработка пакета методического сопровождения, включающего в себя:

- алгоритм методической деятельности по формированию готовности к реализации интегрированного подхода в организации образовательного процесса в детском саду;
- схему анализа практической модели реализации интегрированного подхода в организации образовательного процесса;
- матрицу интеграции;
- технологическую карту методической деятельности по формированию готовности педагогов к осуществлению интегрированного подхода в организации образовательного процесса с учетом принципа дифференциации.

Алгоритм методической деятельности по формированию готовности к реализации интегрированного подхода в организации образовательного процесса заключается в следующем:

- изучение и анализ профессиональных предпочтений педагогов в рамках реализации практической модели применения интегрированного подхода;

- формирование мотивационной готовности к реализации интеграции на основе дифференцированного подхода к каждой категории педагогических работников;

- создание благоприятных, эмоционально-комфортных условий для профессиональной и творческой самореализации педагогов;

- поддержка заинтересованности к изучению проблемы, желания ознакомиться с опытом коллег;

- предоставление возможности продемонстрировать эффективность и актуальность практической модели реализации интегрированного подхода в организации образовательного процесса детского сада;

- распространение успешного опыта работы среди коллег, общественное признание профессиональной деятельности педагога.

Схема анализа практической модели реализации интегрированного подхода в организации образовательного процесса детского сада представляет собой:

- соответствие представленной модели возрастным особенностям детей;

- моделирование непосредственной образовательной деятельности, совместной деятельности педагога и детей, а также самостоятельной деятельности

дошкольников с учетом интеграции содержания образовательных областей, различных видов детской деятельности, организационных форм работы с детьми, специалистов ДОО;

— заполнение матрицы «Реализация интегрированного под-

хода в образовательном процессе ДОО».

Нами разработана матрица «Реализация интегрированного подхода в образовательном процессе ДОО», предназначение которой — помочь воспитателю в интеграции образовательного содержания и выборе оптималь-

Таблица

Матрица «Реализация интегрированного подхода в образовательном процессе ДОО»

Содержание образовательной деятельности	Педагогические средства				
	Образовательные области	Интеграция			
		задач	видов детской деятельности	форм организации детей	Педагогов ДОО
	Познавательное развитие				
	Речевое развитие				
	Социально-коммуникативное развитие				
	Физическое развитие				
	Художественно-эстетическое развитие				
	Формирование целостной картины мира				

ных педагогических средств (см. таблицу).

Заполнение матрицы позволит педагогу наглядно увидеть сочетание задач, связанность и взаимодействие отдельных образовательных областей, взаимопроникновение различных видов детской деятельности, сотрудничество специалистов ДОО, направленное на обеспечение целостности образовательного процесса.

Деятельность методиста по формированию готовности педагогов к реализации интегрированного подхода строится с учетом индивидуального и дифференцированного подходов к каждому педагогу и включает в себя несколько последовательных шагов.

Система работы по повышению профессионального мастерства педагогов в вопросах реализации интегрированного подхода в образовательном процессе продолжается в течение учебного года.

Создание пакета методического сопровождения «В помощь методисту» стало одним из результатов целенаправленной и систематической деятельности, осуществляемой Информационно-методическим центром Управления образования администрации г. Коврова, в рамках разработки проблемы совершенствования управленческой и методической деятельности по реализации интегрированного подхода в образовательном процессе, в соответствии с ФГОС ДО.

.....

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА» ПРЕДСТАВЛЯЕТ КНИГУ СЕРИИ «УПРАВЛЕНИЕ ДЕТСКИМ САДОМ»



МЕТОДИКА РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО РЕБЕНКА

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 в школе, негативно влияющие на познавательную деятельность ребенка.

Пособие адресовано руководителям и педагогам детских садов, учителям начальных классов, педагогам-психологам и родителям.

ПРИКАЗ департамента образования
администрации Владимирской области
от 30.09.2014 № 1265

«Об организации работы аттестационной комиссии»

(Извлечения)



В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, на основании пункта 2.39 Положения о департаменте образования администрации Владимирской области, утвержденного постановлением Губернатора области от 27.03.2006 № 225, приказываю:

1. Утвердить Положение об аттестационной комиссии департамента образования по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Владимирской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, согласно приложению 1.

2. Утвердить состав аттестационной комиссии департамента образования по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Владимирской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, согласно приложению 2.

3. Отделу надзора, контроля в сфере образования и регламентации деятельности образовательных учреждений департамента образования совместно с ГБУ ВО «Центр экспертизы образовательной деятельности и обработки информации единого государственного экзамена (ЕГЭ)» обеспечить своевременное и качественное проведение экспертизы результатов профессиональной деятельности педагогических работников.



4. Считать утратившим силу приказ департамента образования от 18.01.2011 № 22 «Об организации работы аттестационной комиссии».

5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор департамента

О.А. Беляева

*Приложение 1
к приказу
департамента образования
администрации Владимирской области
от 30.09.2014 № 1265*

Положение об аттестационной комиссии департамента образования по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Владимирской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок создания и деятельности аттестационной комиссии департамента образования по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Владимирской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее — комиссия), в целях установления им квалификационной категории (первой или высшей).

1.2. Целью создания комиссии является проведение аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Владимирской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее — педагогические работники), в целях установления им квалификационной категории (первой или высшей).

1.3. Основными принципами работы комиссии являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

1.4. Комиссия в своей работе руководствуется законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации и департамента образования по вопросам аттестации педагогических работников и настоящим Положением.

2. Основные задачи проведения аттестации педагогических работников

Основными задачами проведения аттестации являются:

2.1. Стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста.

2.2. Определение необходимости повышения квалификации педагогических работников.

2.3. Повышение эффективности и качества педагогической деятельности.

2.4. Выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников.

2.5. Учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций.

2.6. Обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

3. Состав комиссии

3.1. Департамент образования администрации области ежегодно до 1 февраля формирует аттестационную комиссию департамента образования администрации области и утверждает ее персональный состав.

3.2. Аттестационная комиссия в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии формируется из числа представителей органов государственной власти Владимирской области, органов местного самоуправления, научных организаций и общественных объединений, органов самоуправления образовательных организаций и педагогических работников образовательных организаций.

3.3. Для проведения аттестации в состав аттестационной комиссии включается представитель соответствующего профессионального союза.

3.4. Для проведения аттестации педагогических работников в целях установления им квалификационной категории (первой или выс-

шей) аттестационной комиссией создаются экспертные группы для осуществления всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогических работников и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии.

Персональный состав экспертных групп утверждается приказом департамента образования.

К проведению экспертизы привлекаются специалисты ГБОУ ВО «Центр экспертизы образовательной деятельности и обработки информации единого государственного экзамена (ЕГЭ)», ГАОУ ДПО ВО «Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой» и других образовательных организаций, методических служб.

4. Регламент работы комиссии

4.1. Руководство работой комиссии осуществляет ее председатель.

4.2. Заседания комиссии проходят в течение календарного года в соответствии с планом ее работы, но не реже одного раза в месяц.

4.3. Заседания комиссии проводятся под руководством председателя либо по его поручению заместителями председателя.

4.4. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа ее членов.

4.5. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов их работы при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы.

4.6. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

4.7. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов решение считается принятым в пользу педагогического работника.

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

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

4.10. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании. Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.

4.11. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока ее действия.

4.12. Педагогические работники, которым при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

4.13. На основании решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников департамент образования издает приказ об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, который размещается на официальном сайте департамента образования в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

<...>

.....



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПИСЬМА И ПРИКАЗЫ МИНОБРНАУКИ

В сборнике представлены федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утвержденный приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155, Приказ Минобрнауки России от 30.08.2013 № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам — образовательным программам дошкольного образования» и связанные с ним нормативные документы.

Соглашение между департаментом образования администрации Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ на период 2014—2017 гг.

1. Общие положения

1.1. Настоящее соглашение заключено между департаментом образования администрации Владимирской области (далее — Департамент образования) и Владимирской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице областного комитета профсоюза и его территориальных организаций (далее — обком Профсоюза) с целью принятия согласованных мер по защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников образовательных организаций, расположенных на территории Владимирской области (далее — образовательные организации).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

— работники образовательных организаций, являющиеся членами профсоюза (далее — работники), в лице их представителя — областного комитета Владимирской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;

— департамент образования администрации Владимирской области — как орган, осуществляющий государственное управление в сфере образования области, а также от имени муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования.

1.3. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — Трудовой кодекс РФ), Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.4. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения следующего соглашения, но не более трех лет с момента подписания данного Соглашения.

1.5. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При внесении дополнений и изменений в настоящее Соглашение, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение.

ние о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами изменения и дополнения к соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые доводятся до сведения муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей и работников организаций и являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. В случае реорганизации сторон Соглашения, их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам на срок действия настоящего Соглашения.

1.8. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях, подведомственных Департаменту образования, трудовых договоров с работниками этих организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также используется при заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях. Выполнение обязательств, взятых Департаментом образования в виде рекомендаций муниципальным органам, осуществляющим управление в сфере образования, руководителям образовательных организаций контролируются Сторонами настоящего соглашения наряду с прямыми обязательствами.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. Обком профсоюза работников народного образования области, его территориальные, первичные организации и их соответствующие выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве единственных полномочных представителей работников организаций системы образования области при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем (касающихся оплаты труда, найма, увольнения, в том числе при сокращении штатов и численности работающих и др.) и предоставлению социальных гарантий.

1.9.2. Действие Соглашения распространяется на руководителей образовательных организаций (работодателей) и всех работников образовательных организаций, объединенных в первичные профсоюзные организации, входящие в структуру областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, а также городские, районные и окружные профсоюзные организации выше-

указанного профсоюза, за исключением обязательств, реализация которых обеспечивается за счет средств корпоративных фондов членов профсоюза.

1.9.3. Действие Соглашения распространяется на работников, не объединенных в первичные профсоюзные организации, входящие в структуру областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, на условиях, определенных решением обкома профсоюза с участием представителей Департамента образования, если представители этих работников (иные профессиональные союзы, иные представительные органы данных работников) в месячный срок с момента размещения данного Соглашения на официальных сайтах Департамента образования и Владимирской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ обратились с заявлением к сторонам настоящего Соглашения о намерении присоединиться к Соглашению.

1.9.4. Условия, на которых обком профсоюза берет на себя обязанности по защите социально-экономических прав работников, не являющихся членами профсоюза, оговариваются в коллективном договоре. Соглашение открыто для присоединения к нему всех работодателей (образовательных организаций), где создаются первичные профсоюзные организации, входящие в структуру областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.10. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.10.1. Возможность участия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.10.2. Проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

2. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

2.1. Департамент образования доводит текст настоящего Соглашения до сведения муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, руководителей образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования, а обком Профсоюза — до сведения членов профсоюза работников народного образования для применения в их деятельности в течение двух

недель с момента подписания. Стороны обязуются разместить текст Соглашения на своих официальных сайтах в течение 3 рабочих дней с момента подписания.

2.2. Контроль за выполнением Соглашения производится комиссией, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон.

2.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением (приложение 1).

2.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседании комиссии не реже одного раза в год и доводится до сведения муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, руководителей и выборных профсоюзных органов образовательных организаций.

2.5. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.

2.6. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения — забастовок.

2.7. Департамент образования проводит уведомительную регистрацию настоящего Соглашения в Департаменте по труду и занятости населения администрации Владимирской области.

2.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения решаются комиссией по заключению и контролю за его выполнением.

3. Трудовые отношения, условия труда и занятости

Стороны договорились:

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникающие на основании трудового договора, регулируются трудовым законодательством РФ.

3.2. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.3. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом.

3.4. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное трудовым законодательством РФ.

3.5. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, если это предусмотрено коллективным договором образовательной организации.

3.6. Не допускать необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации или ликвидации образовательных организаций.

3.7. Оказывать содействие в реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведении организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

3.8. Руководители образовательных организаций начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций, руководители структурных подразделений этих образовательных организаций помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

3.9. Привлечение к работе в установленные для работников выходные, а также нерабочие праздничные дни в следующих случаях: вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия привлекаемых работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.10. Массовые высвобождения работников, связанные с ликвидацией, перепрофилированием организаций образования и его струк-

турных подразделений по инициативе работодателя и (или) учредителя могут осуществляться лишь при условии предварительного письменного уведомления первичной профсоюзной организации, где указываются причины, число и категории работников, которых они могут коснуться, срок, в течение которого их намечено осуществлять.

3.11. В период действия Соглашения считать критериями массового высвобождения работников высвобождение в образовательной организации в течение 1 месяца — свыше 10 человек (а в организации численностью до 30 человек — в размере 20 % от числа работающих).

3.12. Рекомендовать образовательным организациям предусматривать в коллективных договорах условия, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ, имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;

- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия;

- работники, применяющие инновационные методы работы;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;

- работники при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;

- работники, являющиеся председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

Рекомендовать руководителям образовательных организаций и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному частью 1 пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы по причине изменения определенных сторонами условий трудового договора.

3.13. Рекомендовать руководителям образовательных организаций предусматривать в коллективных договорах предоставление педагогическим работникам одного дня в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.14. В ходе аттестации руководителей образовательных организаций анализировать и оценивать соблюдение и выполнение работодателями положений трудового законодательства, соглашений и коллективных договоров.

3.15. Рекомендовать муниципальным органам, осуществляющим управление в сфере образования, проводить работу по заключению коллективных договоров в организациях, территориальных соглашениях и по регистрации их в установленном законом порядке.

3.16. Контролировать в установленном порядке соблюдение норм трудового законодательства и содействовать разрешению трудовых споров в организациях образования в пределах своей компетенции.

3.17. Проводить обучение работников системы образования и профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

3.18. Участвовать вместе с другими общественными организациями в экспертизе материалов, представленных в рамках приоритетного национального проекта «Образование».

3.19. Принимать меры по своевременной и качественной аттестации педагогических работников государственных, муниципальных и частных образовательных организаций в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Министерством образования и науки РФ и приказами Департамента образования, изданными в соответствии с ним. Осуществлять мониторинг случаев признания педагогических работников несоответствующими занимаемой должности по результатам аттестации и их увольнения в соответствии с частью 1 пунктом 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

3.20. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Владимирской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при переезде работника из другого региона (области, края, республики) Российской Федерации;

при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причины ее оставления;

при поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы или по результатам аттестации им была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;

при переводе педагогических работников частных образовательных организаций, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, если их аттестация осуществлялась аттестационной комиссией.

3.21. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении работы на разных должностях (или переходе на другие должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); преподаватель — организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель-преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры

Продолжение

1	2
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед, логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиля работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физической культуре

1	2
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Инструктор по физической культуре Педагог-психолог Музыкальный руководитель	Воспитатель

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях (или переходе на другие педагогические должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работ рассматриваются аттестационной комиссией Владимирской области на основании письменного заявления работника.

3.22. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или отсутствия по другим уважительным причинам, продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

3.23. Для педагогических работников, имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников отрасли образования, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», а также награжденных знаками Министерства образования и науки РФ, название которых начинается со слов «Почетный работник», «Отличник»; имеющих ученую степень или ученое звание, экспертиза при проведении аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования.

3.24. Для педагогических работников победителей и лауреатов общероссийского конкурса «Учитель года»; победителей Национального проекта «Образование»; подготовивших победителей и призеров международных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований и региональных олимпиад (по профилю преподаваемого предмета), в течение 10 лет с момента признания их (или их учеников) победителями (лауреатами, призерами), экспертиза при проведении аттестации

на первую и высшую категории проводится в форме собеседования; по истечении 10 лет аттестация для данных категорий работников проводится на общих основаниях.

3.25. При оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников для целей аттестации учитывается социально значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника.

3.26. Обеспечивать право участия представителей Профсоюза в работе органов управления образовательных организаций (попечительских, наблюдательных, управляющих Советов и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающие интересы работников, а также относящиеся к деятельности организации в целом. Признать необходимым включение в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений представителей первичных профсоюзных организаций, а также участие данных представителей в разработке локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность данной комиссии.

3.27. Не допускать принятия решения о создании автономных образовательных организаций путем изменения типа существующих государственных или муниципальных организаций без инициативы либо без согласия самой организации.

3.28. Содействовать осуществлению в образовательных организациях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы организаций в связи с изменением типа организаций с обязательным участием представителей первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе необходимости назначения данных представителей членами наблюдательных советов для автономных образовательных организаций.

3.29. Департамент образования:

3.29.1. Анализирует количественный, качественный и возрастной состав педагогических и руководящих кадров, укомплектованность ими организаций, текучесть кадров, объем фактической педагогической нагрузки.

3.29.2. Представляет обкому Профсоюза по его запросам информацию по социально-трудовым вопросам, входящим в компетенцию Департамента образования.

3.29.3. Ежегодно изучает и анализирует случаи увольнения работников образовательных организаций по инициативе работодателя, в частности в соответствии с п. 3, 8 ст. 81 и п. 1, 2. ст. 336 Трудового

кодекса РФ, и информирует обком профсоюза о результатах данного анализа.

3.29.4. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда в подведомственных Департаменту образования образовательных организациях и осуществления контроля за их выполнением:

3.29.5. Обеспечивает участие представителей профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, информирует областную организацию профсоюза об авариях в образовательных организациях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток, включает представителя обкома в комиссию по расследованию несчастных случаев.

3.29.6. Привлекает представителей профсоюзных органов к участию в комиссии по приемке объектов образования к новому учебному году (по согласованию).

3.29.7. Ежегодно до 15 февраля информирует обком Профсоюза о травматизме работников и причинах травматизма в организациях образования.

3.29.8. При аттестации руководителей в соответствии с действующим законодательством учитывает результаты проведенных проверок в части знаний норм и правил по охране труда.

3.29.9. Предусматривает для областных государственных образовательных организаций средства на мероприятия по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда в размере не менее 2% фонда оплаты труда. Рекомендует данным организациям включать в направление расходов средств, полученных от приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном коллективным договором с первичной профсоюзной организацией.

3.29.10. Обеспечивает для подведомственных организаций финансирование:

- предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса РФ;

- прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

- предоставления работникам сертифицированной спецодежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), молока и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами, а

также компенсационных выплат работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда;

— проведения специальной оценки условий труда.

3.29.11. Организует работу по возврату части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения для работников, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

3.30. Департамент образования рекомендует муниципальным органам, осуществляющим управление в сфере образования:

3.30.1. Предусматривать средства на охрану труда, в том числе на специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% фонда оплаты труда.

3.30.2. Выделять средства на проведение обучения и аттестации работников по охране труда, в соответствии со ст. 225 Трудового кодекса РФ.

3.30.3. Выделять средства образовательным организациям для проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

3.30.4. Принимать меры по введению должностей специалистов по охране труда в органах, осуществляющих управление в сфере образования.

3.30.5. Совместно с руководителями образовательных организаций осуществлять ежегодные технические осмотры зданий, сооружений с оформлением актов технического осмотра.

3.30.6. Осуществлять иные мероприятия по охране труда работников подведомственных организаций, аналогичные тем, которые проводит Департамент образования в рамках обязательств по настоящему Соглашению.

3.31. Обком Профсоюза:

3.31.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций.

3.31.2. Оказывает членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.31.3. Проводит экспертизу проектов нормативно-правовых актов образовательных организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

3.31.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проводит независимую экспертизу условий труда.

3.31.5. Принимает участие в аттестации педагогических работников.

3.31.6. Принимает участие в экспертизе материалов, представленных учителями для участия в конкурсе по реализации национального проекта «Образование», обеспечивает поддержку образовательным организациям с высоким уровнем социального партнерства.

3.31.7. Осуществляет профсоюзный контроль за условиями труда, участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение иных мероприятий, связанных с охраной труда.

3.31.8. Оказывает практическую помощь профсоюзам в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа состояния производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

3.31.9. Способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в учреждениях.

3.31.10. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов образовательных организаций, организует их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

3.31.11. Предоставляет в Департамент образования по его запросу информацию о выявленных в ходе инспекционных проверок нарушениях трудового законодательства РФ.

4. Оплата труда и материальное стимулирование

4.1. Стороны совместно:

4.1.1. Анализируют уровень жизни и заработной платы работников образовательных организаций.

4.1.2. Разрабатывают и вносят в администрацию области, Законодательное Собрание области в установленном порядке предложения по вопросам оплаты труда работников образовательных организаций.

4.1.3. Предпринимают согласованные меры по обеспечению:

— сроков и уровня повышения заработной платы работников образовательных организаций, установленных действующим законодательством, с учетом устанавливаемых Правительством РФ базовых

окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

— увеличения финансирования образовательных организаций, его своевременности и полноты;

— целевого использования средств областного бюджета, выделяемых на заработную плату, стипендии и другие социальные выплаты и контроля за соблюдением действующего законодательства;

— совершенствования ведомственной системы оплаты труда.

4.1.4. Осуществляют обмен результатами мониторинга уровня заработной платы работников отрасли.

4.2. Стороны считают, что:

4.2.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций Владимирской области, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами в соответствии с действующим законодательством, в том числе Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

4.2.2. Не допускается снижение достигнутого уровня заработной платы и ухудшение условий ее выплаты.

4.2.3. Компетенция образовательной организации по установлению размеров и условий стимулирующих и компенсационных выплат работникам (в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности) реализуется через коллективный договор, локальные нормативные акты, принимаемые с обязательным участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.4. Образовательные организации обладают правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на премирование или увеличение размеров надбавок и выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о премировании, являющимся приложением к коллективному договору образовательной организации.

4.2.5. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативной наполняемости классов (групп) детей (воспитанников) образовательных организаций, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания) в

пределах выделенных на оплату труда средств. Данную доплату и ее размер образовательная организация устанавливает в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

4.2.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

4.2.7. В случае организации и проведения забастовок в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ необходимо выплачивать работникам, участвующим в забастовке, заработную плату в соответствии с действующим законодательством, Соглашениями и коллективными договорами.

4.2.8. При простое не по вине работников по причине введения карантина, отключения электро-, тепло- и водоснабжения, несоблюдения температурного режима в помещениях и др. работникам образовательных организаций выплачивается средняя заработная плата за все время простоя.

4.3. Департамент образования как орган, осуществляющий государственное управление в сфере образования области:

4.3.1. Обеспечивает уровень оплаты труда педагогических работников образовательных организаций области в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики» преимущественно за счет увеличения ставок заработной платы (должностных окладов).

4.3.2. Гарантирует направление финансовых средств для государственных, муниципальных дошкольных и общеобразовательных организаций в объемах, предусмотренных законом об областном бюджете на соответствующий год, рассчитанных в соответствии с утвержденными областным законодательством нормативами.

4.3.3. Направляет средства, высвобожденные в результате оптимизации сети образовательных организаций, приведения численности работников к соотношению, установленному законодательством, в приоритетном порядке на повышение заработной платы работников.

4.3.4. Анализирует расходование и потребность средств на заработную плату по образовательным организациям, осуществляет контроль за их целевым использованием и своевременностью выплат заработной платы.

4.3.5. Согласовывает с обкомом Профсоюза проекты законодательных и иных нормативных правовых актов, касающиеся вопросов оплаты труда, мер социальной поддержки работников системы образования.

4.3.6. Принимает меры по финансовому обеспечению расходных обязательств областного бюджета в вопросе оплаты труда работников отрасли, в том числе по полномочиям, предусмотренным законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Владимирской области.

4.3.7. Совместно с обкомом Профсоюза ежегодно до утверждения бюджета области вносит в администрацию области предложения об увеличении размера заработной платы работникам отрасли за счет дополнительного финансирования и индексации заработной платы в целях обеспечения повышения уровня ее реального содержания.

4.3.8. Принимает меры по увеличению расходов на оплату труда и уровня заработной платы работников отрасли при увеличении доходной части областного бюджета в течение каждого финансового года.

4.3.9. Выделяет дополнительные средства муниципальным образованияам на доведение до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, размера заработной платы низкооплачиваемым категориям работников отрасли.

4.4. Департамент образования рекомендует муниципальным органам, осуществляющим управление в сфере образования:

4.4.1. Совместно с территориальными организациями Профсоюза проводить мониторинг уровня жизни и заработной платы работников муниципальных образовательных организаций с целью выявления негативных последствий, влияющих на снижение уровня жизни, разрабатывать и принимать необходимые меры по повышению оплаты труда работников образовательных организаций, финансируемых из местных бюджетов.

4.4.2. Обеспечивать контроль за выполнением образовательными организациями действующего законодательства и нормативных актов в части оплаты труда работников отрасли.

4.4.3. Не изымать экономию фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций, сформировавшуюся в течение отчетного года, давая право организациям использовать ее на дополнительные выплаты стимулирующего характера.

4.4.4. Средства, высвобождаемые в результате оптимизации сети муниципальных образовательных организаций, штатных расписаний, приведения численности работников к соотношению, установленному законодательством, в приоритетном порядке направлять на повышение заработной платы работников.

4.4.5. Ориентировать руководителей муниципальных образовательных организаций использовать средства, поступающие от приносящей доход деятельности преимущественно на повышение за-

работной платы работников и предусматривать данное положение в коллективных договорах.

4.4.6. Обеспечивать уровень оплаты труда педагогических работников образовательных организаций области в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики» преимущественно за счет увеличения ставок заработной платы (должностных окладов).

4.4.7. В рамках разграничения в соответствии с действующим законодательством полномочий в вопросах оплаты труда обеспечить финансирование стимулирующих выплат для работников подведомственных образовательных организаций в размере не менее 20% от общих поступлений в фонд оплаты труда с последующим увеличением стимулирующей составляющей фонда оплаты труда за счет дополнительных средств.

4.4.8. Выделять дополнительные средства подведомственным образовательным организациям на доведение до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, размера заработной платы низкооплачиваемым категориям работников.

4.4.9. Не допускать снижение достигнутого уровня заработной платы работников подведомственных образовательных организаций и ухудшение условий ее выплаты.

4.4.10. При формировании муниципальных бюджетов вносить предложения о необходимости включения расходов:

- на предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса РФ;
- на оплату сверхурочной работы;
- на повышение квалификации и переподготовку работников образования (не реже 1 раза в 3 года) в соответствии с действующим законодательством;
- на дополнительные выплаты работникам за работу в группах с наполняемостью, превышающей нормативную.

4.4.11. Не препятствовать образовательным организациям предусматривать в коллективных договорах сохранение заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках.

4.5. Обком Профсоюза:

4.5.1. Контролирует правильность и своевременность выплаты работникам заработной платы, содействует конструктивному урегулированию трудовых споров по вопросам оплаты труда.

4.5.2. Оказывает консультативную и правовую помощь профсоюзным организациям по вопросам нормирования труда и заработной платы.

4.5.3. Добивается включения в коллективные договоры в качестве приложений «Положений о доплатах, надбавках, премировании работников образовательных организаций», согласованных с выборными профсоюзными органами.

5. Социальные гарантии и льготы

5.1. Стороны пришли к соглашению:

не допускать снижения достигнутого уровня социальных гарантий для работников образовательных организаций, в том числе в части предоставления мер социальной поддержки по оплате за жилую площадь, отопление и освещение в сельской местности, поселках, отнесенных к категории городских населенных пунктов, и иных льгот с учетом действующего законодательства.

5.2. Департамент образования:

5.2.1. Рекомендует муниципальным органам, осуществляющим управление в сфере образования:

- вносить предложения о предоставлении в установленном порядке работникам муниципальных образовательных организаций льготных займов на строительство и приобретение жилья;

- вносить предложения о предоставлении в установленном порядке лицам (работникам образовательных организаций), стоящим на учете и являющимся нуждающимися в улучшении жилищных условий, безвозмездных субсидий на строительство или покупку жилья;

- вносить предложения по оплате расходов по проезду на общественном транспорте (кроме такси) до места работы и обратно работникам сельских, поселковых образовательных организаций, проживающим в другой местности;

- вносить предложения о выделении в муниципальных бюджетах средств для организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников образовательных организаций и их детей;

- оказывать содействие и помощь работникам в случае проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и других случаях;

- предоставлять работникам образовательных организаций право на первоочередной прием их детей в детские дошкольные учреждения;

- устанавливать льготы родителям (законным представителям), являющимся работниками образовательных организаций, по оплате

за присмотр и уход за ребенком в дошкольной образовательной организации;

— устанавливать дополнительные меры социальной поддержки работников отрасли;

5.2.2. Осуществляет награждение и представление работников образовательных организаций (в том числе руководящих) к государственным и ведомственным наградам по согласованию с областной организацией Профсоюза.

5.3. Обком Профсоюза:

— обеспечивает социальную защиту и оказывает юридическую помощь членам профсоюза по вопросам, связанным с предоставлением социальных гарантий и льгот, защищает социально-трудовые и профессиональные интересы работников образования области в судах различных инстанций, при необходимости направляет обращения в прокуратуру, инспекцию труда по вопросам, связанным с соблюдением трудового законодательства, охраны труда в области образования, прав профсоюза;

— расширяет возможность использования средств Заемного фонда для социальной поддержки членов профсоюза;

— вносит в администрацию области предложения о мерах социальной поддержки в части санаторно-курортного лечения и оздоровления работников отрасли;

— добивается закрепления в коллективных договорах и территориальных соглашениях обязательств:

улучшения жилищных условий работников, в том числе за счет предоставления долгосрочных ссуд, кредитов, займов;

оказания материальной поддержки молодым учителям, малообеспеченным и многодетным семьям и другим категориям работников образовательных организаций;

предоставления льгот и компенсаций, связанных с расходами работников на транспорт, питание на производстве и другое.

6. Молодежная политика

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Рекомендовать муниципальным органам, осуществляющим управление в сфере образования и руководителям образовательных организаций при заключении территориальных соглашений и коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

— организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

— закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли; установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами;

— осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

— закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

— содействию повышения их профессиональной квалификации и служебному росту;

— развитию творческой активности молодежи;

— активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

— обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором;

— предоставлению председателям и активу молодежных советов и комиссий профсоюзных организаций свободного времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

6.1.2. Принять меры при поддержке муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, по созданию в городах и районах области клубов, советов, комиссий по работе с молодыми работниками образовательных организаций; способствовать созданию в образовательных организациях молодежных общественных организаций (советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и т.д.).

6.2. Обком Профсоюза:

Организует участие молодых педагогов во Всероссийских и региональных мероприятиях молодежной направленности.

7. Развитие социального партнерства и координация действия сторон

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. В целях развития социального партнерства признать необходимым:

— заключение территориальных отраслевых Соглашений и коллективных договоров в образовательных организациях;

— сохранение уровня социальной поддержки работников отрасли, закрепленного в региональном и территориальных отраслевых Соглашениях, при заключении данных Соглашений на очередной период.

7.1.2. Соблюдать права и гарантии деятельности областной, окружных, городских, районных и первичных профсоюзных организаций в соответствии с действующим законодательством.

7.1.3. Принимать необходимые меры по недопущению вмешательства в практическую деятельность профсоюзных организаций, организованную в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о профсоюзных организациях, действующим законодательством.

7.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам трудовых отношений, совершенствования законодательства о труде и социальном партнерстве, в том числе по вопросам и проблемам, включенным в настоящее Соглашение. Обеспечивать участие представителей Сторон Соглашения в заседаниях руководящих и рабочих органов, информационных и иных совещаниях при рассмотрении вопросов, связанных как с содержанием данного Соглашения и его выполнения, так и иных вопросов, касающихся кадровой политики, социально-трудовых и экономических гарантий работников образования, других направлений социально-экономического развития образовательных организаций.

7.1.5. Информировать администрацию области, Законодательное Собрание области о ситуации в образовательных организациях, текущих проблемах, фактах нарушения трудовых прав и социально-экономических интересов работников образования области, требующих оперативного вмешательства органов власти.

7.1.6. Своевременно информировать друг друга о вырабатываемых решениях и нормативных актах по проблемам, включенным в настоящее Соглашение.

7.1.7. Осуществлять взаимодействие руководителей образовательных организаций с выборными профсоюзными органами в формах, предусмотренных действующим трудовым законодательством (ст. 27, 53 Трудового кодекса РФ) и иных формах социального партнерства.

Выбор конкретной формы взаимодействия производится на основании Трудового кодекса РФ, Соглашения, коллективного договора.

7.1.8. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, технические и правовые инспекторы труда, представители профсоюза в создаваемых в учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей, для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, для участия в работе выборных органов с сохранением среднего заработка.

7.1.9. Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора с работником — членом профсоюза в соответствии с пунктами 8, 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, если это закреплено в коллективном договоре организации.

7.1.10. Стороны пришли к Соглашению:

- признавать работу в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного органа профсоюза значимой для деятельности образовательной организации и принимать это во внимание при поощрении работников, их аттестации;

- включать представителей выборных профсоюзных органов в комиссии и рабочие группы по вопросам, затрагивающим интересы работников образования, в состав органов самоуправления (Совет школы, управляющий Совет и т.д.);

- предоставлять в соответствии с законодательством РФ возможность территориальным организациям профсоюза использовать техническую базу муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования для реализации уставных задач Профсоюза (Интернет, электронная почта и т.д.);

- предоставлять в соответствии с законодательством РФ профсоюзным органам бесплатно необходимое помещение с оборудованием и средствами связи, отоплением, освещением для работы самого органа и для проведения собраний работников. В случае замены помещения предоставлять равноценное, а также согласовывать данную замену с вышестоящим профсоюзным органом;

- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников — не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета образовательной организации на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации средств членских профсоюзных взносов. Перечисление данных средств производится в полном

объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

— при оценке деятельности и поощрении руководителей подведомственных Департаменту образования областных государственных образовательных организаций учитывать уровень развития социального партнерства в части наличия коллективного договора, заключенного с первичной профсоюзной организацией.

7.1.11. Увольнение по инициативе работодателя работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок и др.) для лиц, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а председателей (их заместителей) профсоюзных организаций, выборных профсоюзных органов — с согласия вышестоящих профсоюзных органов.

В случае совершения указанными в настоящем пункте лицами дисциплинарных проступков увольнение по инициативе работодателя, изменением существенных условий труда для них производится без согласия профсоюзных органов.

7.1.12. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий кроме случаев полной ликвидации организации или совершением работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

7.1.13. Перевод работников, входящих в состав профсоюзных органов, на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов в учреждении — соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

7.1.14. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой образовательной организации с сохранением социальных гарантий и льгот, действующих в образовательной организации, территории.

7.2. Стороны считают недопустимым со стороны органов управления в сфере образования, работодателей и их представителей препятствовать:

7.2.1. Представителям профсоюза, правовым и техническим (в том числе внештатным) инспекторам областной организации Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в образовательных организациях.

7.2.2. Посещению представителями выборных профсоюзных органов организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, соглашениями и коллективными договорами прав (с предварительным уведомлением работодателя).

7.2.3. Представителям негосударственного пенсионного фонда «Образование и наука» посещать образовательные организации с целью оказания информационной, методической и практической помощи при реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения (с предварительным уведомлением работодателя).

7.3. Департамент образования:

7.3.1. Заблаговременно направляет в обком Профсоюза проекты нормативных правовых актов, затрагивающих сферу трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

7.3.2. Представляет обкому профсоюза по его запросам информацию по социально-трудовым вопросам, входящим в компетенцию Департамента образования.

7.4. Обком профсоюза:

7.4.1. Содействует снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

7.4.2. Направляет в Департамент образования обращения выборных органов профсоюза, касающиеся его деятельности в сфере обеспечения социально-трудовых прав работников.

7.4.3. Способствует реализации программ, направленных на улучшение условий труда и обеспечение социальной поддержки работников организаций.

7.4.4. Оставляет за собой право на организацию коллективных действий, вплоть до забастовки, в соответствии с действующим законодательством, в случае невыполнения настоящего Соглашения.

7.4.5. Информировует Департамент образования о готовящихся, в том числе по решению вышестоящих органов профсоюза, массовых

акциях профсоюза, в которых предполагается участие работников организаций.

Дата подписания Соглашения 03.06.2014

Директор департамента образования
администрации Владимирской области

О.А. Беляева

Председатель Владимирской областной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ

Л.В. Кирячкова

Приложение 1

ПОЛОЖЕНИЕ

о постоянной комиссии по заключению и контролю за выполнением отраслевого регионального Соглашения

1. Общие положения

1.1. Постоянная двусторонняя комиссия по заключению и контролю за выполнением отраслевого регионального Соглашения создается на основе постановлений и приказов, принимаемых сторонами.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социально-го партнерства в отрасли образования Владимирской области.

1.3. В комиссию входят представители:

— Департамента образования администрации Владимирской области;

— областного комитета профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.4. Состав комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Положением о департаменте образования администрации Владимирской области и настоящим Положением.

1.6. Комиссия действует в течение всего срока действия территориального Соглашения в сфере образования (далее — Соглашение).

2. Цели и задачи комиссии

2.1. Целью деятельности комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по вопросам социальной политики в отрасли образования Владимирской области.

2.2. Основными задачами комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка соглашения и осуществление контроля за его выполнением;
- урегулирование разногласий, возникающих при заключении Соглашений;
- недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством Российской Федерации и Владимирской области;
- выявление и предупреждение причин возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере территориальной системы образования;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

3. Права комиссии

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам экономического и социального развития;
- осуществлять контроль за выполнением Соглашения;
- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов органов управления в сфере образования, профсоюзов, а также независимых экспертов;
- вносить предложения по привлечению в установленном законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение Соглашения.

4. Организация деятельности комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением путем проведения заседаний по мере необходимости.

4.2. Решение о созыве комиссии принимают ее сопредседатели.

4.3. Сопредседатели комиссии избираются (назначаются) сторонами самостоятельно из числа членов комиссии и проводят ее заседания.

4.4. Материалы заседаний комиссии оформляются в форме решений, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.

4.5. Заседания комиссии правомочны, если на них присутствует не менее половины членов комиссии.

4.6. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании ее членов.

4.7. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно информируют сопредседателей.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СЕМЬЯМИ ВОСПИТАННИКОВ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДО



Сидорова А.А.,

доцент кафедры дошкольного образования

Владимирского института развития образования

им. Л.И. Новиковой, г. Владимир

ПЕДАГОГИКА ДОУ

Во ФГОС ДО обозначены основные принципы дошкольного образования, в том числе и такие, как «содействие и сотрудничество детей и взрослых, признание ребенка полноценным участником (субъектом) образовательных отношений»; «поддержка инициативы детей в различных видах деятельности»; «сотрудничество организации с семьей»; «приобщение детей к социокультурным нормам, традициям семьи, общества и государства» [2].

В качестве необходимого условия построения образовательного процесса, на основе обозначенных принципов выступает «взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи» [2].

В период с 2011 по 2014 г. 10 образовательных организаций Владимирской области совместно с кафедрой дошкольного образования углубленно работали по теме «Пути и способы организации взаимодействия с семьями воспитанников на этапе дошкольного и начального общего образования» (в рамках федерального эксперимента «Обеспечение преемственности между дошкольным и начальным образованием в условиях введения ФГОС и ФГТ»).

Проведенные обследования педагогов и родителей позволили выделить и обобщить основные проблемы взаимо-



действия образовательной организации и семьи (отсутствие системы изучения современной семьи для реализации дифференцированного подхода к взаимодействию; недостаточная разработанность локальных актов, регламентирующих и определяющих функции, права и обязанности сторон (педагогов и родителей); неоправданное увлечение анкетами и «новыми» формами взаимодействия; ориентация на количество мероприятий и привлеченных родителей без должного внимания к содержанию; существенная недооценка педагогами образовательного потенциала семьи; затруднения при вовлечении семьи в процесс взаимодействия с образовательной организацией и т.п.).

В соответствии с выделенными проблемами и учетом потребностей родительского сообщества участники опытно-экспериментальной работы вместе с педагогами области, заинтересованными вопросами сотрудничества образовательной организации с семьями воспитанников на этапах дошкольного и начального образования, обосновали основные направления взаимодействия при разработке которых учитывались не только задачи экспериментальной деятельности, но и опыт региона, в частности региональная программа формирования и развития партнерских отношений образовательного учреждения и семьи [1].

В качестве основных направлений взаимодействия были выделены:

- педагогический мониторинг (изучить образ жизни семьи; выявить особенности семейного воспитания; выявить положение детей в системе внутрисемейных отношений и неиспользованный резерв семейного воспитания, уровень удовлетворенности родителей совместной деятельностью и т.п.);
- педагогическая поддержка (создать атмосферу общности интересов, эмоциональной взаимоподдержки и взаимопонимания в проблемы друг друга);
- педагогическое образование родителей (ознакомить с особенностями развития ребенка, приоритетными задачами его физического и психического развития; показать возможности развития ребенка в семье и т.п.);
- педагогическое партнерство (установить партнерские отношения с семьями воспитанников; объединить усилия для воспитания детей; поддержать родительскую уверенность в собственных педагогических возможностях; расширить сферы участия родителей в жизнедеятельности образовательной организации; создать условия для творческой самореализации родителей и детей и т.п.).

Данные направления могут послужить отправной точкой при написании раздела образовательной программы, планировании взаимодействия с семьями воспитанников как отдельных специалистов и педагогов, так и образовательной организации в целом.

Так в детском саду № 16 г. Кольчугино педагоги разработали раздел образовательной программы по организации взаимодействия с семьями воспитанников в период дошкольного образования. В направлении «Педагогический мониторинг» запланированы исследования семей воспитанников для выявления типа семьи, ее ценностей, образовательного уровня, проблем семейного воспитания, запросов родителей, представлений о готовности детей к обучению в школе; состояния здоровья, анализа заболеваемости и т.п. А в качестве форм взаимодействия выбраны социологические срезы, изучение медицинских карт, шкатулки и сундучки вопросов и пожеланий родителей, анкетирование, опросы, беседы, интервью, онлайн-тестирование, наблюдения, собеседования с детьми и т.п.

Педагогическая поддержка родительского сообщества предполагается в форме:

- родительских собраний («Мой ребенок — будущий первоклассник!», «На пороге школы. Школьная дезадаптация

- и ее причины», «Готовимся к школе вместе»);

- выставок методической и художественной литературы («Скоро в школу. Как помочь ребенку», «В семье растет старший дошкольник», «Читаем вместе»);

- наглядно-текстовой информации в форме памяток, стендов, папок-передвижек, журналов («Советы родителям будущих первоклассников», «Семья и ребенок — взаимоотношения и готовность к обучению в школе», «Готовим руку к письму»).

По направлению «Педагогическое образование» проводятся:

- родительские собрания («Возрастные особенности детей», «Результаты мониторинга детского развития»);

- групповые родительские собрания с приглашением специалистов ДОО и школы по вопросам преемственности ФГОС дошкольного и начального общего образования;

- консультации («Проектно-поисковая деятельность как форма сотрудничества педагогов и родителей в дошкольный период», «Формы обучения детей в домашних условиях»);

- мастер-классы, тренинги, семинары-практикумы;

- консультативный пункт («Готовность детей к школе», «Здоровье и физическое развитие

как факторы готовности ребенка к поступлению в школу», «Психологическая готовность. Роль родителей в психологической готовности», консультации специалистов по запросам родителей);

- работа «горячей линии» в системе онлайн-технологий на сайте детского сада, использование почтового ящика с целью консультативной помощи в решении вопросов социализации детей в условиях школьной жизни, обмена опытом воспитания, формирования положительной школьной мотивации и т.д.

Реализация педагогического партнерства предполагается с помощью:

- привлечения родителей к планированию и организации совместных проектов, акций, досугов («Познаем вместе», «Мы немного подрастем — скоро в школу мы пойдём!», «В школу играем — мир изучаем», «С любимой книгой в первый класс», «Безопасная дорога в школу»);
- создания предметно-развивающей среды;
- посадки детьми и родителями деревьев на аллее выпускников;
- организации встреч с интересными людьми («Скоро в школу, в первый класс. Там учитель встретит нас», «Царица книжного царства», «Кто

научит быть сильным и ловким?»);

- презентации альбомов, газет («Моя семья», «Наша школьная династия», «Чему учат в школе?»).

Особого подхода требует и организация взаимодействия с родителями детей раннего возраста. Поэтому педагогами детского сада № 51 г. Муром было организовано качественное педагогическое взаимодействие с семьями детей, не посещающими ДОО, в целях оптимизации развития, воспитания, успешной социализации и адаптации к условиям ДОО. На основе проведенного мониторинга в детском саду был организован адаптационный клуб «Гнездышко» для неорганизованных детей микрорайона и их родителей.

Основной проблемой сотрудничества с семьями воспитанников многие педагоги считают вовлечение родителей в образовательный процесс. Для ее решения в рамках курсовой подготовки педагоги разработали планы взаимодействия с семьями воспитанников по реализации тематического планирования в рамках образовательной программы. Так, по реализации темы «Полюбуйтесь от души, как играют малыши» планируются: анкета «Игры ребенка дома»; рекомендации психолога «Какую игрушку выбрать ребенку?»; консультация для родителей «Играем вместе»;

презентация фотоколлажа для родителей «В нашей группе день за днем мы играючи живем». Кроме того, к каждой теме педагоги составляют рекомендации взаимодействия детей и родителей дома (посещение магазина игрушек; скорая помощь старым игрушкам и т.п.).

Свои особенности по организации сотрудничества педагогов и родителей имеются в условиях логопедических групп (план взаимодействия с семьями воспитанников в логопедической группе, разработанный в рамках проблемных курсов, см. в приложении 1).

С целью систематизации и обобщения опыта по организации взаимодействия с семьей кафедрой дошкольного образования ВИРО была подготовлена работа семинара-эстафеты в течение 2013/14 уч. г. Первая встреча была посвящена проблемам создания и эффективного функционирования системы работы в образовательной организации, способствующей повышению профессиональной компетентности педагогов в вопросах взаимодействия с семьями воспитанников.

Педагоги представили опыт по разработке индивидуальной стратегии профессиональной самореализации педагога ДОО по теме «Особенности организации взаимодействия с семьями воспитанников в контексте

реализации ФГОС дошкольного образования», технологию реализации индивидуальной образовательной траектории ребенка с ОВЗ в системе взаимодействия участников образовательного процесса, рекомендации по написанию раздела образовательной программы по реализации сотрудничества с семьями воспитанников и т.п.

В рамках второй встречи обсуждались вопросы по созданию системы взаимодействия участников образовательного процесса в единой информационной среде ДОО. Педагоги представили:

- презентацию информационного пространства ДОО (сайт детского сада, блоги руководителя и специалистов, виртуальный методический кабинет, электронные портфолио педагогов и т.п.);
- опыт создания электронных ресурсов для публичного отчета совместных с родительским сообществом праздников и досугов;
- проблемы и перспективы интерактивного консультативного взаимодействия родителей со специалистами детского сада;
- рекомендации по созданию и оформлению наглядной информации для родителей;
- систему методического сопровождения педагогов в вопросах реализации взаимо-

действия участников образовательного процесса в единой информационной среде ДОО.

В 2014/15 уч. г. планируется продолжение семинара-эстафеты по вопросам: «Дифференцированный подход к взаимодействию с семьями воспитанников на основе системы мониторинга», «Преемственность в организации взаимодействия с семьями воспитанников на этапе дошкольного и начального общего образования» и др. В качестве методической поддержки педагоги кафедры создали рабочие программы тематических и проблемных курсов по организации сотрудничества с семьями воспитанников.

С целью совершенствования управленческой и методической работы в свете нового нормативного правового поля кафедра дошкольного образования ВИРО организует конкурс инновационных проектов и методических разработок «Пчелка—2015» по теме «Взаимодействие с семьями воспитанников в условиях реализации ФГОС дошкольного образования» (приложение 2). Предполагается поиск и поддержка творческих педагогов-исследователей, а также содействие внедрению их разработок по направлениям:

— организационно-управленческий аспект взаимодействия детского сада с семьями воспитанников;

- система методической работы по формированию готовности педагога к реализации взаимодействия с семьями воспитанников в условиях ФГОС ДО;
- интеграция деятельности педагогов (специалистов) по созданию условий формирования субъектной позиции родителей в вопросах воспитания собственного ребенка;
- организация психолого-педагогической поддержки семейного воспитания детей с ОВЗ;
- преемственность в организации взаимодействия с семьями воспитанников на этапе дошкольного и начального общего образования;
- использование веб-технологий при реализации взаимодействия с семьями воспитанников;
- организация взаимодействия с семьями детей раннего возраста;
- взаимодействие ДОО и семьи по созданию условий для духовно-нравственного воспитания детей;
- организация практической деятельности с детьми, направленной на формирование семейных ценностей.

По результатам планируется разработка методических рекомендаций по организации конструктивного взаимодействия ДОО с семьями в условиях преемственности ФГОС дошкольного и начального образования.

Приложение 1

**Перспективный тематический план взаимодействия
с родителями в подготовительной к школе
логопедической группе***

Тема недели, сроки	Итоговое мероприятие	Примерные формы взаимодействия с семьей
1	2	3
«Моя дружная семья» (3-я неделя сентября)	Совместный досуг «Вечер дружной семьи»	Фотовыставка «Наш выходной день». Презентация «Генеалогическое древо семьи». Ширма «Куда пойти всей семьей»: — наблюдение за обязанностями членов семьи; — привлечение ребенка к посильной помощи членам семьи в домашних делах. Рекомендации для чтения дома (В. Осеева «Волшебное слово», «Сыновья», «Печенье», нанайская сказка «Айюга»).
«Детский сад — моя вторая семья» (4-я неделя сентября)	Выставка детских работ для родителей «Мои друзья»	Консультация «Как организовать сюжетно-ролевую игру дома». Конкурс загадок-описаний «Мой лучший друг». Сюжетно-ролевая игра «Детский сад». Рекомендации для чтения дома (В. Осеева «До первого дождя», Я. Аким «Жадина», Т. Пономарева «Хитрое яблоко»).
«Собираем урожай» (1-я неделя октября)	Конкурс поделок из овощей и фруктов	Консультация «Польза витаминов для укрепления здоровья детей»: рассмотрение с ребенком натуральных овощей и фруктов, вспомнить их названия, отличить

Примечание:

* — рекомендации для деятельности родителей с детьми дома;

** — рекомендации учителя-логопеда.

* Авторы: И.Ю. Зимина, О.И. Кузьмина, воспитатели коррекционных групп МКДОУ № 53, г. Ковров; С.В. Шкурлатова, учитель-логопед МБДОУ № 115, г. Владимир.

Продолжение

1	2	3
	«Чудеса на грядке». Фотоальбом «Кулинарный поединок»	тельные особенности, рассказать, как и где они растут. «Кулинарный поединок»: приготовление вместе с ребенком блюда из овощей и фруктов и показ фотографии на выставке. Подбор ссылок на интернет-ресурсы для изготовления поделок из овощей и фруктов. Подбор и заучивание загадок об овощах и фруктах. ** Папка-передвижка «На зарядку с язычком»
«У медведя во бору» (2-я неделя октября)	Совместное чаепитие «Варенье к чаю»	Ширма «Осторожно, они ядовиты!». Поход с ребенком за грибами и показ ему съедобных и несъедобных грибов. Чистка грибов вместе с ребенком и рассказ о том, что их можно варить, жарить, солить, мариновать. «Самое вкусное варенье» (копилка рецептов). Подбор и заучивание загадок о грибах. Рекомендации для чтения дома (Я. Тайц «По грибы», В. Катаев «Грибы», «Дудочка и кувшинчик», рус. нар. сказка «Вершки и корешки», С. Топелиус «Три ржаных колоска»).
«Откуда хлеб пришел» (3-я неделя октября)	Сюжетно-ролевая игра «Хлебный магазин»	Изготовление атрибутов (хлебобулочных изделий) для сюжетно-ролевой игры из соленого теста. Подбор пословиц и поговорок о хлебе. Посещение хлебного магазина. Дегустация разных хлебобулочных изделий. Рекомендации для чтения дома (В. Бакалдин «Стихи о хлебе», В. Крупин «Отцовское поле», А. Букалов «Как хлеб пекут», В. Бианки «Сова», К. Паустовский «Теплый хлеб»).
		** Буклет «Веселые игры со звуками»

Продолжение

1	2	3
«Осенние краски» (4-я неделя октября)	Музыкальное развлечение «Осенний праздник»	<p>Рассматривание осенних листьев разных деревьев и кустарников, сбор осенних букетов.</p> <p>«Осенний букет» — выставка работ из осенних листьев для украшения приемной.</p> <p>Подготовка костюмов к «Осеннему празднику».</p> <p>Разучивание стихотворений об осени (А.С. Пушкин «Уж небо осенью дышало...», Е. Трутнева «Осень»).</p> <p>Прогулка в лес (парк), наблюдение за осенними изменениями в природе.</p> <p>Памятки для родителей «Наблюдения в природе».</p> <p>Рекомендации для чтения дома (Ю. Ситницын «Кленовые письма», Л. Станчев «Осенняя гамма»).</p> <p>** Папка-передвижка «Массаж рук с помощью нетрадиционных способов и природных материалов»</p>
«Снова птицы в стаи собираются» (5-я неделя октября)	Альбом «Перелетные птицы»	<p>Изготовление страницы для альбома «Перелетные птицы» с презентацией своей работы.</p> <p>Рекомендации для чтения дома (Д.Н. Мамин-Сибиряк «Серая шейка»).</p> <p>** Консультация «Обогащение словаря ребенка в домашних условиях»</p>
«На скотном дворе» (1-я неделя ноября)	Книжки-малышки «Домашние животные»	<p>Фотовернисаж «Мои любимцы».</p> <p>Рассказ-презентация «Мой домашний любимец».</p> <p>Консультация «Назови правильно».</p> <p>Рекомендации для чтения дома (К. Ушинский «Слепая лошадь», Бр. Гримм «Бременские музыканты», А. Дмитриев «Незнакомая кошка», Г. Новицкий «Дворняжка»).</p> <p>Участие в уходе за домашними питомцами.</p> <p>Подбор и заучивание загадок о домашних животных.</p> <p>** Папка-передвижка «Игровые приемы для развития навыков словоизменения и словообразования у дошкольников»</p>

Продолжение

1	2	3
«На птичьем дворе» (2-я неделя ноября)	Дидактическая игра для детей старшей группы «Домашние животные и птицы»	Картинки домашних животных и птиц и их детенышей. Рекомендации для чтения дома (Г.Х. Андерсен «Гадкий утенок»).
«Дела много у зверей» (3-я неделя ноября)	Альбом «Такие разные животные» (раздел «Дикие животные наших лесов»)	Рассматривание энциклопедии с иллюстрациями диких животных наших лесов. Подготовка страницы для альбома с презентацией. Экскурсия в музей «Звери наших лесов». Рекомендации для чтения дома (Н. Рубцов «Про зайца», Д.Н. Мамин-Сибиряк «Медведко», Г. Скребицкий «Всяк по-своему», Н. Сладков «Осень на пороге»).
«Путешествие в жаркие страны» (4-я неделя ноября)	Альбом «Такие разные животные» (раздел «Животные жарких стран»)	Рассматривание энциклопедии с иллюстрациями животных жарких стран. Подготовка страницы для альбома с презентацией. Разучивание загадок или стихотворения о животных жарких стран. Посещение зоопарка. Рекомендации для чтения дома (Р. Киплинг «Слоненок»).
«Там, где всегда мороз» (1-я неделя декабря)	Альбом «Такие разные животные» (раздел «Животные холодных стран»). Литературная викторина по произведениям о животных	Рассматривание энциклопедии с иллюстрациями животных северных широт. Посещение зоопарка. Подготовка страницы для альбома с презентацией. Выставка энциклопедий о животных. Просмотр м/ф «Умка».

Продолжение

1	2	3
«Птичья столовая» (2-я неделя декабря)	Альбом «Покормите птиц зимой»	Изготовление кормушек. Наблюдение за птицами на кормушке: какие птицы прилетают, какой корм любят. Подготовка страницы для альбома с рассказом из личного опыта. Рекомендации для чтения дома (И. Гришавили «Охраняй птиц», Л. Кондрашенко «Следы на снегу»).
«Зимушка-зима» (3-я неделя декабря)	Конкурс поделок «Лепим мы снеговика». «Папа, мама, я — спортивная семья». Фотогазета «Наши зимние забавы»	Фотогазета «Наши зимние забавы». Катание на лыжах, коньках, санках. Поход в лес (парк): понаблюдать за зимними изменениями в природе. Рассматривание снежинок, рисование их по памяти. Вырезание снежинок для украшения группы. Изготовление снеговиков из разных материалов. Рекомендации для чтения дома (Г. Скребицкий «В зимнюю стужу», Ф. Тютчев «Чародейкою зимою», К. Бальмонт «Снежинка», И. Соколов-Микитов «Зима выюжная»).
«Новый год у ворот» (4-я неделя декабря)	«Новогодний праздник»	Подготовка костюмов к празднику. Украшение группы и участка детского сада к празднику. Изготовление елочных игрушек для конкурса «Мастерская Деда Мороза». Написание письма Деду Морозу. Рассматривание дома новогодней елки. Посещение новогодних праздников в домах культуры. Подготовка подарков своими руками для членов семьи.

Продолжение

1	2	3
«Мебель- ный мага- зин» (3-я неделя января)	«Мебель для Дюймо- вочки»: выставка мебели из спичечных коробков	Посещение мебельного магазина. Рассматривание предметов мебели дома, беседа об их назначении. Изготовление предметов мебели из спи- чечных коробков, составление описатель- ного рассказа о них. ** Памятка «Как составить рассказ»
«Магазин одежды и обуви» (4-я неделя января)	Дефиле «Мой люби- мый наряд»	Подготовка костюма и его презентации для дефиле. Посещение магазина одежды и обуви. Листовка «Как правильно одеть ребенка зимой». Рекомендации для чтения дома (С. Крупи- на «Дизайнер», Н. Смирнова «Как ткани ткут и нити прядут», Б. Заходер «Портни- ха»).
«Русская ярмарка» (5-я неделя января)	«Русская ярмарка»: выставка посуды народных мастеров (экскурсия для детей старшей группы)	Экспонаты посуды народных мастеров для выставки и их презентация. Посещение магазина посуды: обратить внимание на предметы кухонной посуды (название, назначение, материал). Помощь родителям в сервировке стола к ужину. Рекомендации для чтения дома (К. Чу- ковский «Федорино горе», А. Рогов «Кла- довая радости»).
«Магазин бытовой техники» (1-я неделя февраля)	Дидактиче- ская игра «Раньше и сейчас»	Посещение магазина бытовой техники: посмотреть, какие бытовые приборы есть дома, для чего и как они используются. Подготовка загадки-описания бытового прибора. Картинки бытовых приборов для изготов- ления игры. Памятка «Безопасность у вас дома». ** Буклет «Речевая готовность ребенка к школе»

Продолжение

1	2	3
«На улице — не в комнате, о том, ребята, помните» (2-я неделя февраля)	Викторина по ПДД «Правила эти помни всегда, чтоб не случилась с тобою беда»	«Гость группы» — инспектор ГИБДД. Изготовление макетов дорожных знаков для итогового мероприятия. Разучивание стихотворений о дорожных знаках, транспорте. Пополнение дидактической игры «На улицах города» макетами зданий, моделями транспорта из разных материалов. Листовка «Безопасная дорога». Наблюдение за транспортом, соблюдение ПДД (по дороге домой). Рекомендации для чтения дома (С. Михалков «Моя улица», Я. Пишумов «Постовой», С. Маршак «И в снег, и в дождь...»).
«Богатыри земли русской» (3-я неделя февраля)	Военно-спортивный праздник, посвященный «Дню защитника Отечества» (с приглашением солдат из воинской части)	«Гость группы» — военный. Участие в выставке рисунков «Мой папа — солдат» (лучшие работы используются для украшения зала). Акция «Подарок солдату». Изготовление подарка для папы (дедушки). Рассказ папы о службе в армии. Рекомендации для чтения дома (былины о русских богатырях, Л. Кассиль «Твои защитники»).
«Чем пахнут ремесла?» (4-я неделя февраля)	Выставка «Все работы хороши!»	Беседа о профессиях родителей. Посещение рабочего места родителей (по возможности). Подготовка презентации к рисунку «Кем я хочу быть». «Гость группы» — человек интересной профессии. Фото родителей с рассказом об их профессии для оформления выставки. Рекомендации для чтения дома (Дж. Родари «Чем пахнут ремесла?», С. Михалков «А что у вас?», П. Мулин «У нас рабочая семья», Ю. Тувим «Все для всех»).

** Консультация «Профилактика нарушений чтения и письма»

** Консультация «Совершенствуем внимание и память ребенка»

** Памятка «Учим пересказу»

Продолжение

1	2	3
«Моя мама» (1-я неделя марта)	Праздник 8 Марта	Открытка для мамы (бабушки). Научить ребенка словам, которыми можно поздравить женщин с праздником. Оформление приглашения для мам и бабушек на праздник. Разучивание стихотворений к празднику. Творческая выставка «Мамино рукоделие». Посильная помощь мамам (бабушкам) в домашних делах. Буклет для пап «Что подарить маме на праздник». ** Индивидуальные беседы
«В гости к Нептуну» (2-я неделя марта)	Макет подводного мира «В гости к Нептуну»	«Гость группы» — рыбак или аквариумист. «Обитатели подводного мира» из разных материалов для макета (с презентацией). Наблюдение за рыбками в аквариуме, уход за ними. ** Буклет «Наши пальчики писали...»
«К царю Берендею» (3-я неделя марта)	Развлечение «Встреча весны»	Разучивание песенок, закличек, игр на весеннюю тематику. Выпечка жаворонков. Изготовление чучела Масленицы. Рекомендации для чтения дома (Ф. Тютчев «Зима недаром злится», Е. Трутнева «На помощь весне», К. Бальмонт «Подснежник», А. Пушкин «Гонимы вешними лучами», М. Пришвин «Разговор деревьев») ** Информационный стенд «Ступеньки к школе»
«Тайны птичьего мира» (4-я неделя марта)	Акция «Домики для птиц»	Наблюдение за прилетом грачей. Наблюдение за строительством птичьих гнезд. Изготовление скворечников и развешивание их на территории детского сада. Листовка «Не разоряйте птичьи гнезда». Рекомендации для чтения дома (Н. Сладков «Ласточка», В. Жуковский «Жаворонок») ** Папка-передвижка «Расскажите детям»

Продолжение

1	2	3
«Таинственный мир насекомых» (1-я неделя апреля)	Выставка поделок из бумаги «Такие разные насекомые»	Насекомые из бумаги для выставки с презентацией. Ширма «Осторожно: насекомые!». Рассказ-рассуждение «Насекомые: польза или вред?». Рассматривание насекомых во время прогулок, поиск их названий в энциклопедиях. Рекомендации для чтения дома (В. Бианки «Как муравьишка домой спешил», А. Саркесов «Бабочка, давай дружить!»). ** Папка-передвижка «Самые распространенные ошибки при обучении детей чтению»
«Парад планет Солнечной системы» (2-я неделя апреля)	Физкультурный праздник «Дорога в космос»	Рассказ о космонавтах. Изготовление шлемов для космонавтов, костюмов «Привет, инопланетяне» для праздника и сюжетно-ролевых игр. Энциклопедии о космосе для выставки. Рисунки «Загадочный космос» для украшения зала к празднику. Сообщение «Планета Солнечной системы». Наблюдение за звездным небом. Рекомендации для чтения дома (М. Водопьянов «Космонавт — 1», «106 минут вне Земли», В. Сеницын «Первый космонавт») ** Буклет «Игры и упражнения на развитие фантазии и литературных способностей»
«Я вырасту здоровым!» (3-я неделя апреля)	Плакат «Если хочешь быть здоров...»	Картинки для плаката. Посещение поликлиники. «Гость группы» — врач или медсестра, тренер спортивной школы. Буклет «Дети и спорт». Ширма «Закаливание детей дошкольного возраста». Дискуссия «Здоровье детей в наших руках». Соблюдение правил личной гигиены.

Продолжение

1	2	3
		Соблюдение правил личной гигиены. Рекомендации для чтения дома (Г. Зайцев «Уроки Мойододыра», Г. Горн «Энциклопедия здоровья в сказках и рассказах для самых маленьких»).
«Чудеса на окне» (4-я неделя апреля)	Совместное родительское собрание «Будем беречь живое!» (с презентацией страницы альбома «Комнатные растения у меня дома»)	Посадка комнатного растения и уход за ним. Подготовка страницы в альбом «Комнатные растения у меня дома» и ее презентация. Консультация «Чудеса на окошке». ** Папка-передвижка «Игры по дороге домой»
«Широка страна моя родная» (5-я неделя апреля — 1-я неделя мая)	Музыкально-литературное развлечение «Наша Родина — Россия»	Экскурсия в исторический (краеведческий) музей родного города. Создание страницы (фотография или рисунок и рассказ о путешествии или достопримечательности) для книги «Широка страна моя родная». Экскурсия по памятным местам города. Рекомендации для чтения дома (И. Векшегонова «Столица Родины», С. Баруздин «Страна, где мы живем»).
«Салют Победы» (2-я неделя мая)	Концерт «День Победы»	Выставка рисунков «Спасибо за мир». Изготовление подарков (открыток) ветеранам. Вспомнить, кто из членов семьи принимал участие в Великой Отечественной войне, рассказать о них ребенку. * «Дань Победе» — возложение цветов к Вечному огню

Продолжение

1	2	3
«Цветущие сады» (3-я неделя мая)	Акция «Красота вокруг нас» (помощь родителей в обновлении и оформлении участка для прогулок)	Трудовой десант на территории участка для прогулок. В парке, саду, во дворе рассмотреть цветущие деревья и кустарники. ** Буклет «Готовность ребенка к школьному обучению»
«До свидания, детский сад!» (4—5-я недели мая)	Акция «Аллея выпускников» (посадка цветов на клумбе). Выпускной бал	Презентация «Мой любимый детский сад» (форма произвольная). Разучивание стихотворений про детский сад. ** Папка-передвижка «Развиваем речь ребенка летом: на прогулке, на кухне, на даче»
«Что за прелесть эти сказки» (1—2-я недели июня)	Викторина по сказкам «Там, на неведомых дорожках...»	Рекомендации для чтения дома (сказки А. Пушкина, русские народные сказки). Выставка рисунков «Рисуем сказку» (для викторины). Создание книги «Моя любимая сказка». ** Ширма для родителей «Как придумать сказку или забавную историю?»
«Сорванцы и шалунишки — девочки и мальчишки» (3—4-я недели июня)	Инсценировка сказки «Случай в лесу»	«Гость группы» — встреча с инспектором пожарной части. Конкурс рисунков «Безопасность на водоемах». Буклет «Если ребенок остался дома один». Ширма «Безопасность в вашем доме». * «Отметь в доме опасные места». Рекомендации для чтения дома (И. Холлин «Как непослушная хрюшка едва не сгорела», П. Голосов «Сказка о заячьем теремке и спичьем коробке», С. Маршак «Пожар», Е. Тамбовцева-Широкова «Кто твой друг и кто твой враг?», С. Маршак «Сказка о глупом мышонке», Л. Толстой «Пожарные собаки»)). ** Папка-передвижка «Помогаем ребенку пересказывать»

Окончание

1	2	3
«Чтоб по улицам гулять, нужно правила нам знать» (1—2-я недели июля)	Спортивный праздник «Красный, желтый и зеленый»	Конкурс поделок в нетрадиционной технике «Необычный светофор». Ширмы «Дети и дорога», «Детям о ПДД». * Разработать индивидуальный маршрут от дома до школы. Рекомендации для чтения дома (С. Обоева «Азбука безопасности», С. Михалков «Светофор», В. Семерин «Запрещается — разрешается») ** Индивидуальная беседа «Экран звукопроизношения»
«Солнце, воздух и вода — наши лучшие друзья» (3—4-я недели июля)	«Праздник непослушания» (инсценировки случаев из жизни о причинах проблем со здоровьем: грязные руки, ядовитые растения и грибы, неправильное питание и т.д.)	Буклет о закаливании «Если хочешь быть здоров». Ширмы «Чем утолить жажду летом», «Солнце в меру», «Витамины на грядке». Совместно с детьми придумать «Витаминное меню» (салаты, напитки). ** Консультация «Поговори со мною, мама»
«Отходы — в доходы» (1—2-я недели августа)	Конкурс поделок из бросового материала «Умелые руки не знают скуки»	Презентация поделки из бросового материала. Ссылка на интернет-ресурсы. ** Консультация «Развиваем словотворчество у детей»
«Где живут книжки?» (3—4-я недели августа)	Экскурсия в школьную библиотеку «По дороге к знаниям»	Буклет «Как выбрать книгу для чтения?». Рекомендации для чтения дома (И. Лысова «Как тетрадка в поле родилась») Консультация «Книжкино царство». ** Индивидуальные беседы «Пожелания вашему ребенку»

ПОЛОЖЕНИЕ

ХII областного конкурса инновационных проектов
и методических разработок «Пчелка—2015»

ПО ТЕМЕ «ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СЕМЬЯМИ ВОСПИТАННИКОВ
В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

1. Общие положения

1.1. С целью обобщения, систематизации текущего состояния методической работы по созданию условий для реализации взаимодействия с семьями воспитанников в свете нового нормативного правового поля, кафедра дошкольного образования Владимирского института повышения квалификации работников образования проводит конкурс инновационных проектов и методических разработок «Взаимодействие с семьями воспитанников в условиях реализации ФГОС дошкольного образования» (далее — конкурс).

1.2. В рамках конкурса рассматривается реальная работа дошкольных образовательных организаций по реализации взаимодействия с семьями воспитанников в современных условиях.

Задачи конкурса:

1) Совершенствование управленческой и методической работы в дошкольных образовательных организациях по созданию условий для реализации взаимодействия с семьями воспитанников.

2) Поиск и поддержка творческих педагогов-исследователей, а также содействие внедрению их разработок.

3) Создание условий для обмена опытом работы по взаимодействию с семьями воспитанников в условиях реализации ФГОС дошкольного образования между образовательными организациями.

1.3. Конкурс проводится по следующим номинациям:

1) Организационно-управленческий аспект взаимодействия ДОО с семьями воспитанников.

2) Методическое сопровождение партнерских отношений образовательной организации и семьи: управленческий аспект.

3) Система методической работы по формированию готовности педагога к реализации взаимодействия с семьями воспитанников в условиях реализации ФГОС дошкольного образования.

4) Организация психолого-педагогической поддержки семейного воспитания детей с ОВЗ.

5) Преимущество в организации взаимодействия с семьями воспитанников на этапе дошкольного и начального общего образования.

6) Дифференцированный подход к взаимодействию с семьями воспитанников на основе системы мониторинга.

7) Использование веб-технологий при реализации взаимодействия с семьями воспитанников.

8) Организация взаимодействия с семьями детей раннего возраста.

9) Взаимодействие ДОО и семьи по созданию условий для духовно-нравственного воспитания детей дошкольного возраста.

10) Интеграция деятельности педагогов (специалистов) по созданию условий формирования субъектной позиции родителей в вопросах воспитания собственного ребенка.

11) Создание системы взаимодействия участников образовательного процесса в единой информационной среде ДОО.

12) Фестиваль педагогических идей (открытый показ практической деятельности с детьми, направленной на формирование семейных ценностей; мастер-классы для педагогов и родителей в базовых учреждениях г. Владимира).

1.4. По каждой номинации конкурса определяются три финалиста, занявшие первое, второе и третье места.

2. Участие в конкурсе

2.1. В конкурсе участвуют дошкольные образовательные организации любой формы собственности, кабинеты и кафедры

дошкольного образования ИПК, районные и городские методические кабинеты, педагогические колледжи.

2.2. На конкурс принимают проекты, выполненные как отдельными лицами, так и авторскими коллективами.

2.3. Комплект конкурсных материалов должен содержать:

- краткую характеристику дошкольного образовательного учреждения;
- сведения об авторах и их фото;
- описание проекта и его результатов (в свободной форме);
- фото- или видеоматериалы, иллюстрирующие деятельность дошкольного образовательного учреждения по проекту.

2.4. Заявка и проект с приложениями предоставляются на бумажных и электронных (обязательно!) носителях (в формате Word, на диске).

2.5. Материалы и документы, представленные на конкурс, не возвращаются и не рецензируются.

2.6. Финансовые условия: оплачивается целевой взнос, который используется на издательские расходы, экспертизу материалов, информационное и организационное обеспечение конкурса.

3. Порядок организации и проведения конкурса

3.1. Конкурсная комиссия: знакомится с результатами независимой экспертизы и после

обсуждения выделяет работы, претендующие на победу в конкурсе; оформляет итоги конкурса; разрешает спорные вопросы; по результатам утверждает итоговый документ.

3.2. Не позднее 15 марта 2015 г. результаты передаются в организационный комитет для обобщения, подготовки проекта решения по проводимому конкурсу и награждения победителей и лауреатов.

3.3. По итогам конкурса наиболее интересные проекты и разработки будут опубликованы в электронном сборнике и в научно-методическом журнале «Наша школа».

4. Награждение

Участники конкурса, представившие лучшие работы, отмечаются дипломами оргкомитета конкурса, рекомендациями к публикации работ.

За каждую конкурсную работу выдается свидетельство об участии (одна работа — одно свидетельство). Если авторов два человека и более, свидетельство выдается творческой группе.

Организации-участники могут учредить свои награды.

Торжественное подведение итогов конкурса состоится в мае 2015 г.

Литература

1. Региональная программа формирования и развития партнерских отношений образовательного учреждения и семьи. Утверждена приказом департамента образования администрации Владимирской области от 12.05.2011 № 518.

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

Издательство «ТЦ СФЕРА» представляет книгу серии «Библиотека Воспитатель»



ДЕТЯМ О КОСМОСЕ И ЮРИИ ГАГАРИНЕ — ПЕРВОМ КОСМОНАВТЕ ЗЕМЛИ Беседы, досуги, рассказы

Авт.-сост. — Т.А. Шорыгина,
сост. — М.Ю. Пармонова

В пособии представлены беседы и конспекты занятий, в ходе которых дети узнают новое о планете Земля, ее спутнике — Луне, роли Солнца в возникновении и развитии жизни на Земле, планетах Солнечной системы, звездах и созвездиях, а также об освоении космоса людьми. Адресовано воспитателям ДОО, учителям начальных классов, гувернерам и родителям.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАЗВИВАЮЩЕЙ СРЕДЫ ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ ДЕТЕЙ С ОВЗ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО ДОО

Егорова Т.А.,

заведующий;

Максимова А.Е.,

старший воспитатель детского сада № 26,

г. Муром Владимирской обл.

Социализация и интеграция детей с ОВЗ становится приоритетной задачей современного российского общества. Особые дети всегда страдают от дискриминации и отчуждения, в том числе и в образовании. Значительное число их обучается в специальных (коррекционных) образовательных организациях, где созданы необходимые условия не только для их обучения и воспитания, но и лечения, коррекции имеющегося дефекта, реабилитации и социальной адаптации.

Воспитательно-образовательный процесс детского сада предусматривает как уход и заботу о детях, так и процессы воспитания и обучения знаниям, важным жизненным навыкам, развитие личностных качеств и способностей детей, коррекцию их дефицитов в развитии.

На сегодняшний день можно отметить, что эффективность

образовательной деятельности и специальной помощи детям с ОВЗ остается недостаточной и не может удовлетворить потребности семьи и государства. Организация воспитательно-образовательного процесса для таких детей должна рассматриваться как неотъемлемая часть федеральных государственных стандартов общего образования. Л.С. Выготский писал, что «при всех достоинствах наша специальная школа отличается тем основным недостатком, что она замыкает своего воспитанника — слепого, глухого, умственно отсталого ребенка — в узкий круг школьного коллектива, создает замкнутый мир, в котором все приспособлено к дефекту ребенка, все фокусирует его внимание на своем недостатке и не вводит его в настоящую жизнь» [3].

Проводя большую часть времени в кругу себе подобных, ребенок постепенно утрачивает

шанс адаптироваться когда-либо к жизни в обычной социальной среде. Позднее такие дети сталкиваются с проблемами в освоении социального опыта, имеют нарушения в процессе социальных взаимоотношений.

Причинами этого служат:

- ограниченный круг контактов детей с особенностями развития. Многие дети с особенностями развития воспитываются первые годы жизни в замкнутом кругу семьи и не имеют опыта установления социальных контактов;
- замкнутый характер специальных детских учреждений. Очевидно, что многие закрытые учреждения негативно влияют на эмоции, потребности, самооценку и способности ребенка. Этому мешает изоляция или же, напротив, то, что человек вынужден проживать вместе со многими людьми из той же группы, например только с отстающими в умственном развитии;
- не готовность к принятию нетипичного ребенка обществом. Отношение здоровых к людям с особенностью развития — один из важнейших социально-психологических факторов их интеграции в обществе.

Включение детей с особыми образовательными потребностями в образовательный процесс ДОО изменяет прежде всего установки взрослых: у всех детей есть

особенности, индивидуальные образовательные потребности, а не только у особых. Как только мы начинаем создавать условия для особых детей, то нарушаем принцип равных прав для других воспитанников. Назрела необходимость изменять педагогическую практику, чтобы профессионально решать проблемы воспитания и образования таких детей вместе с другими. Такой подход к воспитательно-образовательному процессу требует постоянного творческого вклада от каждого. При таком подходе меняется педагогика в целом, она становится включающей не только в том смысле, что особые дети должны быть введены в уже отстроенный процесс трансляции знаний, умений и навыков нормально развивающимся детям, а в том, что образование с учетом индивидуальных различий требует создания новых форм и способов организации образовательного процесса.

В течение более чем 20 лет существования детского сада № 26 его коллективом накоплен опыт в организации коррекционно-развивающего обучения, который заключается в попытке разработать систему психолого-педагогического и медико-социального сопровождения ребенка с момента его поступления в детский сад и до перехода в школу. В 2011 г. ДОО была реорганизована в детский сад комбинированного вида, где на сегодняшний день имеется

четыре группы общеразвивающей и восемь компенсирующей направленности, из них: одна группа для детей с ДЦП, одна — для детей со сложными дефектами интеллектуального и физического развития, группа для детей с нарушением зрения, три группы для детей с ЗПР, две — для детей с умственной отсталостью легкой степени.

Интеграция детей с ОВЗ в воспитательно-образовательную деятельность основывается на концепции нормализации, в основе которой лежит идея о том, что жизнь и быт людей с ограниченными возможностями должны быть как можно более приближенными к условиям и стилю жизни общества, в котором они живут.

Применительно к детям это означает следующее:

- ребенок с ОВЗ имеет общие для всех потребности, главная из которых заключается в любви и стимулирующей его развитие обстановке;
- ребенок должен вести жизнь, в максимальной степени приближенную к жизни нормальных людей;
- учиться могут все дети, а значит, всем им, какими бы тяжелыми ни были нарушения развития, должна предоставляться возможность получения образования.

Необходимым условием организации успешного воспитания и обучения детей с ограничен-

ными возможностями здоровья в ДОУ является создание адаптивной среды, позволяющей обеспечить их полноценную интеграцию и личностную самореализацию в образовательном процессе.

Под *предметно-развивающей средой* следует понимать естественную комфортабельную уютную обстановку, рационально организованную, насыщенную разнообразными сенсорными раздражителями и игровыми материалами.

Развивающая предметно-пространственная среда позволяет решать конкретные образовательные задачи, вовлекая детей в процесс познания и усвоения навыков и умений, развивать их любознательность, творчество, коммуникативные способности.

При создании предметно-развивающей среды мы руководствуемся следующими принципами:

- полифункциональности (предметно-развивающая среда должна открывать множество возможностей, обеспечивать все составляющие образовательного процесса, и в этом смысле должна быть многофункциональной);
- трансформируемости (возможность изменений, позволяющих по ситуации вынести на первый план ту или иную функцию пространства);
- вариативности (при создании предметно-развивающей среды необходимо учитывать ген-

дерную специфику и обеспечивать среду как общим, так и специфичным материалом для девочек и мальчиков);

- интеграции (материалы и оборудование для одной образовательной области используются в ходе реализации других областей. Подбор осуществляется для видов деятельности ребенка, которые в наибольшей степени способствуют решению развивающих задач (игровая, продуктивная, познавательно-исследовательская, коммуникативная, трудовая, музыкально-художественная, а также для организации двигательной активности в течение дня).

Это позволяет детям в соответствии со своими интересами и желаниями в одно и то же время свободно заниматься разными видами деятельности: физкультурой, музыкой, рисованием, конструированием, экспериментированием. Они могут слушать запись любимой сказки, рассматривать альбомы и книги, раскрашивать и т.д. Данная предметно-развивающая среда позволяет обеспечить максимальный психологический комфорт для каждого ребенка, создать возможности для реализации его права на свободный выбор вида деятельности, степени участия в ней, способов ее осуществления и взаимодействия с окружающим.

Организация среды осуществлена педагогами рациональ-

но, логично, удобно для детей и отвечает их возрастным и индивидуальным потребностям, особенностям их развития с учетом дефицитов здоровья.

При организации коррекционно-развивающей среды мы учитываем [7]:

- структуру первичного дефекта и проблемы, возникающие у детей при ориентации, овладении и взаимодействии с окружающей средой;
- специфику организации свободного, безбарьерного передвижения и контакта, общения детей с окружающей средой; соответствие информационного поля коррекционно-развивающей среды познавательным и коммуникативным возможностям;
- обеспечение в среде обучающихся, тренинговых и коррекционных средств формирования социально-адаптивных знаний, навыков и умений самостоятельной жизнедеятельности;
- организацию поэтапного введения ребенка в тот или иной блок коррекционно-развивающей среды с опорой на «зону его актуального развития» для удовлетворения коммуникативных и познавательных потребностей при контакте со сверстниками и взрослыми на принципах организации «зоны ближайшего развития»;
- меру доступности, целесообразности среды для дости-

жения ребенком положительных результатов в различных видах деятельности с применением специальных вспомогательных средств, дидактических материалов, коррекционных ситуаций;

- обеспечение комплексного подхода во взаимосвязи медицинских и психолого-педагогических средств коррекции.

Предметно-пространственное окружение ребенка выполняет несколько функций [5; 7]:

- информационную (предметы несут сведения об окружающем мире и являются средством его познания);
- двигательную (побуждает к двигательной активности);
- эмоционально-комфортную (должна создавать индивидуальную комфортность в окружающей жизни);
- стимулирующую (побуждает к деятельности, воздействуя на эмоции).

Предметно-пространственная среда для детей с ЗПР имеет своеобразие, связанное с особенностями развития дошкольников, имеющих данный вид нарушения здоровья. Одна из таких особенностей — яркое проявление разных темпов развития детей: одни дольше сохраняют черты младшего возраста, перестройка их поведения и деятельности как бы замедляется, другие, наоборот, взрослеют быстрее и уже со второй половины среднего дошколь-

ного возраста все отчетливее начинают проявлять черты более старшей возрастной ступени. Вследствие этого развивающая среда должна сохранять некоторые особенности для маленьких детей, но в то же время носить черты обстановки, характерной для группы старших дошкольников. Поэтому групповое помещение было поделено на две зоны: рабочую и игровую. Учитывая размеры комнаты, мебель и уголки оформлены таким образом, чтобы обеспечить достаточный простор для разнообразных детских занятий. В рабочей зоне расположены столы для их проведения и учебная многофункциональная передвижная доска. Также в этой зоне располагаются уголок природы и уголок изодеятельности.

В уголке природы дети могут организовать игры с песком, водой, снегом, камешками, глиной. С большим интересом выполняют работу по уходу за растениями. Для этого в уголке имеется необходимый инвентарь: лейки, палочки для рыхления почвы, тряпочки, клеенки, пульверизатор. Здесь же собраны дидактические игры по ознакомлению с природой, гербарии, коллекции ракушек и камней, игрушки домашних и диких животных. Естественный природный материал дает ребенку наибольшие возможности для проявления творчества, фантазии.

Изобразительная деятельность — одна из самых люби-

мых у детей. В этом уголке располагаются цветные карандаши, восковые мелки, пастель, гуашь, уголь, тушь, сангина, акварельные краски, пластилин. Кроме этого имеются пооперационные карты, отражающие последовательность действий по созданию какого-либо образа из глины, бумаги, других материалов. Здесь же собраны игрушки художественных промыслов. Они служат средством художественно-эстетического развития ребенка, приобщают его к миру искусства, знакомят с народным художественным творчеством. В самом тихом месте и ближе к окну — книжное хозяйство. Здесь оформлен красивый книжный уголок с двумя креслами. На полках воспитатели оформляют выставки книг по разным темам. В книжном уголке представлена справочная, познавательная литература, энциклопедии для дошкольников. Воспитатель показывает детям, как с помощью книги можно получить ответы на самые сложные и интересные вопросы. Этот уголок выглядит уютно, а маленьким читателям здесь удобно и спокойно.

Огромное значение для полноценного развития ребенка имеет игровая зона. В группе для детей с ЗПР эта зона поделена на две части.

Одна часть предусматривает организацию игр для мальчиков. Это зона конструирования. Здесь находятся различные строительные наборы, выполненные из раз-

ного материала (пластика, дерева, металла), напольные и настольные, с разнообразными способами крепления деталей, разной тематической направленности, а также мелкие машинки и игрушки для обыгрывания построек. Эта зона находится вдали от столов, за которыми сидят любители настольных и дидактических игр, поскольку строительные игры требуют большого пространства. Кроме того, юные строители часто объединяются в группы по несколько человек, разговаривают, советуются, переносят детали, вносят изменения в постройки.

Здесь же находится уголок «Здоровячка». Он представляет собой небольшую полку, на которой размещено оборудование для использования в нетрадиционных методиках оздоровления детей. Это массажные мячи, цветные флажки для игр, воздушные шары для дыхательных упражнений, палочки для профилактики плоскостопия, кегли и кольцеброс. Многообразие оборудования и пособий дает возможность продуктивно его использовать в разных видах деятельности.

Вторая часть предусматривает организацию игр для девочек, она оформлена в виде комнаты. Вдоль стены стоит кухня с элементами газовой плиты, умывальника и полок для посуды. Посередине стоит стол и четыре табурета, а диван разделяет игровую зону на две — для мальчиков и дево-

чек. Девочки с удовольствием играют в этом уголке, развивают различные сюжеты. Нередко к ним присоединяются мальчики, и сюжет игр становится сложнее. Создавая обстановку, способствующую воплощению детских замыслов, воспитатели постоянно наблюдают за детьми и вносят необходимые изменения.

В группе отведено место для зоны сенсорного и познавательного развития. В уголке собрана игротека для самостоятельных игр с материалами, способствующими познавательному и математическому развитию: дидактические, развивающие и логико-математические игры, направленные на развитие сравнения, классификации, сериации, узнавания по описанию, воссоздания, преобразования, ориентировки по схеме («Так бывает?», «Найди ошибки художника»), игры с логическими блоками Дьенеша, «Логический домик», «Четвертый лишний», «Найди отличия». Для развития мелкой моторики собраны разнообразные мозаики, пазлы, игры-шнуровки. Настенное круглое магнитное панно с картинками, решающими педагогические задачи на конкретный день, расположено в центре сенсорно-познавательной зоны.

Целенаправленно организованная развивающая предметно-пространственная среда побуждает детей с ЗПР к активной творческой деятельности, способствует

интеллектуальному и социальному развитию.

В группе для детей со сложными дефектами в умственном и физическом развитии особое значение уделяется организации сенсомоторной зоны, где у детей развивается мелкая моторика; осваиваются операции вкладывания, наложения, соединения частей в целое; развивается зрительное восприятие и внимание; формируются обследовательские навыки; происходит ознакомление с геометрическими фигурами и формами предметов, обучение группировки предметов по цвету, размеру, форме; развиваются способности использовать речь для определения смысла своих действий; обогащается активный словарь детей.

Развивающая предметно-пространственная среда группы для детей с нарушениями ОДА также имеет свои особенности.

В такой группе интерьеры игровой комнаты и спальни выдержаны в умеренной цветовой гамме, без перегрузки отдельными деталями. Обстановку мы старались приблизить к домашней. При расстановке мебели и игрового оборудования учитывалась недостаточная координация действий и устойчивость детей. В групповом пространстве на пути движения детей мы старались избегать острых углов.

Для того чтобы дети меньше сидели на стульях, полы группы застелили коврами и расположи-

ли на них различные подушечки, валики в виде игровых предметов (гусеница, черепаха и др.).

Совершенствование двигательных функций, физической активности ребенка мы осуществляем в физкультурной зоне, где есть спортивный комплекс, лесенка, горка, турник, канат, мат для прыжков, мячи, кегли и другой спортивный инвентарь.

Достаточно хорошо детьми в сотрудничестве со взрослым используются различные массажеры «Су-Джок», лечебная гимнастика на надувных эластичных мячах разного диаметра. Гимнастика на мячах позволяет создать наиболее оптимальные условия для правильного положения туловища и гармоничной тренировки основных групп мышц, а также улучшения равновесия и двигательной координации. Навыки ползания, общую координацию движений и одновременно коррекцию страхов темноты, замкнутого пространства мы отрабатываем в играх со специальным матерчатым туннелем, сшитым из темной ткани и надетым на обруч. Легкие, но достаточно большие строительные блоки-модули позволяют изменить границы и конфигурацию пространства группы и могут переоборудоваться, по желанию детей, в корабль, крепость, замок и др.

Разные графические изображения на полу, стенах (волно- и зигзагообразные линии, традиционные

классики, «следы зверей и птиц», и др.) стимулируют двигательную и игровую активность, «показывают» новые возможности движений и действий (так ходит медведь, это зайчик проскакал, а это змея проползла). Помогают освоению ходьбы различные игры с кукольными колясками, большими машинами. Хороший эффект в развитии детей с ДЦП дают занятия в сухом бассейне. Ребенок располагается в нем лежа на спине и периодически выполняет плавательные движения руками и ногами под звучание релаксационной музыки. Время занятий в сухом бассейне 20—30 мин.

Для освоения навыков самостоятельного приема пищи используется небьющаяся посуда, устойчивое нескользящее покрытие на столах.

Рассматривая особенности организации предметно-развивающей среды группы для детей с нарушением зрения, необходимо отметить, что такие воспитанники имеют неполные представления о предметах, заполняющих окружающее пространство.

С целью решения коррекционных задач в группах создана предметно-пространственная среда, обеспечивающая оптимальные условия развития дошкольников с нарушением зрения. В группах оформлены центры:

- речевого развития;
- зрительно-моторной координации;

— экспериментальной деятельности.

Для работы с детьми изготовлен альбом пластических прописей с самыми разнообразными линиями, с помощью которых они успешно овладевают начальными навыками безотрывного письма. В работе используются разнообразные нестандартные пособия, например для развития зрительного восприятия «Прозрачный мольберт», для развития ориентировки в пространстве «Стрелоплан».

Коррекционную направленность работы определяют:

- использование специальной наглядности, фонов, улучшающих зрительное восприятие, подставок, позволяющих рассматривать объект в вертикальном положении;
- соблюдение правил демонстрации предъявляемого материала (ребенку с окклюзией объект предъявляется со стороны открытого глаза);
- соблюдение зрительных нагрузок, рекомендованных врачом-офтальмологом.

Таким образом, особые требования к созданию предметно-развивающей среды в группах для детей с ОВЗ задают ориентиры, которые обеспечивают условия для полноценного развития каждого ребенка независимо от возможностей его здоровья.

Организация пространства, оборудование и оснащение раз-

вивающей предметно-пространственной среды в группах компенсирующей направленности не могут быть случайными и совпадающими с обстановкой общеобразовательного детского сада, так как содержательная сторона предметно-пространственной среды насыщена специфическими средствами и способами социальной адаптации и интеграции детей с ОВЗ в социум.

Литература

1. *Алехина С.В., Зарецкий В.К.* Инклюзивный подход в образовании в контексте проектной инициативы «Наша новая школа» // Мат-лы VI Всероссийской научно-практ. конф. М., 2010.
2. *Белкин А.С.* Инновационные процессы в образовании // Образование и наука. 2007. № 1 (43).
3. *Выготский Л.С.* Основы дефектологии. СПб., 2003.
4. *Екжанова Е.А., Резникова Е.В.* Основы интегрированного обучения: Пособие для вузов. М., 2008.
5. *Коноплева А.Н.* и др. Интегрированное обучение детей с особенностями психофизического развития: Монография. Минск, 2003.
6. *Малофеев Н.Н., Шматко Н.Д.* Интеграция и специальные образовательные учреждения: необходимость перемен // Дефектология. 2008. № 2.
7. *Плаксына Л.И., Сековец Л.С.* Коррекционно-развивающая среда в дошкольных образовательных учреждениях компенсирующего вида: Учеб.-метод. пособие. М., 2003.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ДОШКОЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Коёкина О.И.,

заведующий детским садом № 2 «Елочка»;

Чекашова Н.И.,

*заведующий детским садом № 6 «Сказка»,
г. Камешково Владимирской обл.*

Перемены во всех сферах жизнедеятельности общества, объективные потребности совершенствования воспитания, развития и обучения детей обуславливают необходимость резкого повышения роли и значения методической работы в детском саду.

В книге «Управление современной школой» (под ред. М.М. Поташника, 1992) дается определение: «Под методической работой в школе мы понимаем целостную, основанную на достижениях науки, передового опыта и конкретном анализе затруднений учителей, систему взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение профессионального мастерства каждого учителя и воспитателя, на обобщение и развитие твор-

ческого потенциала педагогического коллектива в целом, а в конечном счете — на достижение оптимальных результатов образования, воспитания и развития конкретных учащихся, классов». Данное определение в полной мере относится и к дошкольному образованию.

Задача методической деятельности заключается в создании образовательной среды в ДОО, в которой бы полностью реализовался творческий потенциал педагога и педагогического коллектива. Большинству педагогов, особенно начинающих, всегда необходима помощь со стороны более опытных коллег, руководителей, старших воспитателей.

В настоящее время эта потребность многократно усилилась в связи с введением в

действие федерального государственного стандарта дошкольного образования. Педагогам стали необходимы специальная дополнительная подготовка и постоянная методическая поддержка, чтобы грамотно и осознанно строить целостный воспитательно-образовательный процесс, учитывая в практике воспитания и обучения многообразие интересов и возможностей детей. Поэтому вопросы повышения профессионализма, координация усилий всех участников образовательной деятельности по реализации новых требований актуальны. При этом в описываемых детских садах возникают следующие проблемы:

- небольшие педагогические коллективы;
- в штатном расписании предусмотрено всего 0,5 ставки старшего воспитателя;
- малое количество педагогов имеют высшее образование по специальности «дошкольное образование»;
- некоторые воспитатели не имеют специального педагогического образования.

Данные проблемы не способствуют повышению профессиональной компетентности педагогов по внедрению ФГОС ДО в условиях одного детского сада, имеющего небольшой кадровый

состав, для этого требуется интеллектуальный и ресурсный потенциал совершенно иного порядка. Возникает противоречие между необходимостью повышения профессиональной компетентности педагогов в связи с новыми требованиями, предъявляемыми государством к организации воспитательно-образовательного процесса, и недостаточным кадровым и ресурсным обеспечением в условиях одного небольшого детского сада. Разрешением данного противоречия может выступить взаимодействие детских садов, а именно организация методической работы по реализации единой образовательной задачи.

Данное взаимодействие означает, что его участники работают над единой методической темой (образовательной задачей). Оно способствует, во-первых, сплоченности педагогического коллектива, так как возникают общие интересы, проблемы, которые решаются коллективно; во-вторых, улучшению качества воспитательной и образовательной работы с детьми, так как тщательное изучение любого вопроса воспитания влечет за собой изучение детской психологии, детских проявлений в играх, труде, взаимоотношениях; в-третьих, обогащению знаний всех педагогов.

Взаимодействие ДОО выражается в особой организации информационных потоков внутри детского сада и вне его, переходе к социальному позиционированию в сфере дошкольного образования, в том числе через анализ своих сильных и слабых сторон, определение перспективного плана развития и т.п.

Отчеты о большой работе, проделанной педагогическими коллективами в рамках взаимодействия детских садов, заслушиваются на методических объединениях города и района. Таким образом, углубленная работа, проведенная двумя детскими садами по отдельным образовательным задачам, влияет на улучшение качества работы с детьми в других детских садах.

В целом использование механизмов взаимодействия позволяет конкретному детскому саду выступать в новом качестве — ответственного и активного партнера содержательного сотрудничества с коллегами из других ДОО.

Взаимодействие — оптимальный вариант сотрудничества ДОО № 2 «Елочка» и № 6 «Сказка» г. Камешково. Дошкольные организации расположены в одном микрорайоне, имеют общие традиции, делятся опытом по организации работы с дошкольниками.

Мы проанализировали работу своих детских садов и определили единую образовательную задачу: организовать деятельность дошкольников в соответствии с принципом развивающего образования.

Цель данной методической работы: обеспечение полноценной теоретической и практической подготовки педагогических работников к творческой реализации ФГОС ДО. Для осуществления данной цели были определены следующие задачи:

- выявить готовность педагогов к инновационной деятельности и реализации развивающего обучения в детском саду;
- систематизировать знания педагогов о развивающих педагогических технологиях;
- наработать пакет методических рекомендаций по проблеме реализации ФГОС ДО;
- способствовать развитию креативности педагогов;
- распространить опыт работы педагогов по реализации развивающего обучения.

Для решения данных задач создана система методической работы «Организация деятельности дошкольников в соответствии с принципами развивающего образования в свете реализации ФГОС дошкольного образования» (см. таблицу).

Таблица

**Система методической работы с кадрами по реализации годовой образовательной программы
«Организация деятельности дошкольников в соответствии с принципами развивающего
образования в свете реализации ФГОС дошкольного образования»**

Сроки проведения	Формы работы	Тема	Содержание	Место проведения	Ответственный	Практический результат
1	2	3	4	5	6	7
Июнь	Мотивация деятельности	Определение проблемы. Построение модели деятельности	Уточнение имеющейся информации, обсуждение задания, осознание мотива и цели деятельности	Каждый в своей ДОО	Заведующие	Модель деятельности
Начало сентября	Планирование	Анализ проблемы. Определение источников информации. <i>Цель:</i> выявление готовности педагогов к инновациям	Формулирование задач. Сбор необходимой информации (анкетирование, тестирование). Составление плана деятельности	Каждый в своей ДОО	Старший воспитатель	Подборка анкет и тестов «Готовность педагогов к инновациям», «Выявление готовности педагогов к развивающему образованию дошкольников». План деятельности по реализации годовой задачи

Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6	7
Середина сентября	Консультация для педагогов	«Использование современных образовательных технологий в развивающем образовании дошкольников». <i>Цель:</i> систематизация знаний педагогов о развивающих педагогических технологиях	Мультимедийные презентации, выступления, проигрывание элементов различных педагогических ситуаций	Совместно, на базе ДОО № 6 «Сказка»	Заведующие	Разработка и выпуск методических рекомендаций для педагогов «Педагогические технологии»
Вторая половина сентября	Презентация методической литературы и периодических изданий по исследуемой теме	<i>Цель:</i> обогащение профессионального опыта педагогов	Более подробное ознакомление с первоисточниками	Каждый в своей ДОО	Старший воспитатель	Сбор методической копилки по теме
Конец сентября	Взаимопосещение	<i>Цель:</i> обмен опытом по созданию условий для развивающего образования дошкольников	Взаимное посещение и проведение тематических экскурсий по игровым группам, музыкаль-	ДОО № 6 «Сказка», № 2 «Елочка»	Старший воспитатель	Обмен между ДОО фотосессиями предметно-развивающей среды

Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6	7
Начало октября	Семинар-практикум	«Создание условий для развивающего образования дошкольников». <i>Цель:</i> совершенствование педагогического мастерства воспитателей, повышение методического уровня, введение инновационных образовательных технологий, развитие креативности педагогов	Самостоятельная разработка при-мера (образца) использования педагогических технологий	Совместно, на базе ДОО № 2 «Елочка»	Заведующие	Методические разработки использования педагогических технологий
Ноябрь	Аукцион идей. Тематический контроль	Совершенствование поиска и освоение педагогических технологий развивающего обучения. Распространение опыта деятель-	Обмен идеями по использованию технологий развивающего обучения в различных видах детской деятель-	Совместно, на базе ДОО № 2 «Елочка». Каждый	— // — Заведующие, старшие воспитатели	Пополнение методической копилки конспектов специально организованной деятельности и их отбор для

Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6	7
Но- ябрь		ности педагогов по реализации развивающего обучения «Реализация принципа развивающего образования при построении воспитательно-образовательного процесса»	ности, режимных моментах и сотрудничестве с родителями. Наблюдение и анализ непосредственной образовательной деятельности. Анализ планов. Беседа, наблюдение предметно-развивающей среды	в своей ДОО		участия в районном конкурсе. Выпуск тематического номера ежемесячной газеты «Елочка» Анализ состояния дел по исследуемой теме
Начало декабря	Тематические выставки	«Часы и время». <i>Цель:</i> отбор оптимальных педагогических технологий при организации тематических выставок. «Путешествие в Бумажную страну». <i>Цель:</i> отбор оптимальных педагогических технологий при орга-	Знакомство с временными изменениями: сезонность, дни недели, время суток с использованием различных педагогических технологий. Ознакомление со свойствами бумаги, ее произ-	На базе ДОО № 2 «Елочка» при взаимопосещении детей и педагогов. На базе ДОО № 6 «Сказка»	Старшие воспитатели	Схемы выставок, сценарии экскурсий, коллекция экспонатов по теме выставки

Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6	7
Начало декабря		низации тематических выставок	водством и использованием в быту через различные педагогические технологии	при взаимопосещении детей и педагогов		
	Педагогический совет	«Организация деятельности дошкольников в соответствии с принципом развивающего образования». <i>Цель:</i> развитие творческой деятельности педагогов ДОО, поддержка новых технологий в организации образовательного процесса, взаимообмен опытом и лучшими наработками среди воспитателей групп	Подведение итогов тематического контроля. Диспут. Деловая игра	Совместно, на базе ДОО № 6 «Сказка»	Старшие воспитатели	Пополнение методической копилки методов и приемов

Окончание табл.

1	2	3	4	5	6	7
Середина декабря	Оценочная рефлексия	Цель: анализ выполнения годовой задачи, вклада каждого участника в работу, достигнутых результатов	Коллективный анализ выполнения годовой задачи и самооценки деятельности. Учет критических замечаний. Рефлексия	Совместно, на базе ДОО № 2 «Елочка»	Старшие воспитатели	Комплект психологических тестов, методик, этюдов по рефлексии, брошюра «Притчи о воспитании. 105 поводов к размышлению»
Конец декабря	Презентация	Цель: подготовка наработанных материалов для распространения на муниципальном уровне и для участия в областном конкурсе инновационных проектов и методических наработок «Пчелка—2014»	Систематизация материала, корректировка, подготовка к печати, печать	Совместно	Заведующие	Выпуск сборника «Система методической работы с кадрами по реализации годовой образовательной задачи “Организация деятельности дошкольников в соответствии с принципом развивающего образования”»

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОО

Крюкова О.В.,

*педагог-психолог детского сада № 4 «Колосок»,
пос. Ставрово Собинского р-на Владимирской обл.*

Работа в режиме инновационной деятельности требует от педагогов творчества, активности, постоянной готовности к неожиданностям, умения взаимодействовать с большим количеством людей.

Постоянное умственное, эмоциональное и физическое напряжение сказывается на самочувствии и общей работоспособности педагогов. Поэтому одним из направлений психологического сопровождения инновационной деятельности в ДОО, стало обеспечение эмоционального комфорта педагогов-новаторов, оказание психологической поддержки, снятие повышенной тревожности.

В практической деятельности психолога решаются поставленные задачи при взаимодействии с педагогами и специалистами ДОО по организации инклюзивного образования как инновационной для них деятельности с целью предупреждения кризиса

некомпетентности, оказания действенной помощи в изменении педагогического процесса и как следствие — тревожности:

- ознакомить воспитателей с психологическими теориями и исследованиями в области воспитания и развития детей с ОВЗ;
- повысить уровень компетентности педагогов в осуществлении инклюзивного образовательного процесса в детском саду;
- разработать совместно с воспитателями, логопедом и другими специалистами индивидуальную программу развития детей с ОВЗ, а также маршрут развития;
- изучить совместно с коллективом психологические требования к развивающей образовательной среде с учетом ФГОС ДО и следовать ему;
- обеспечить педагогов необходимым простейшим диагностическим инструментарием для изучения умственного и

эмоционального развития детей, отслеживания их личностного роста;

- подобрать и внедрить новые педагогические технологии, осуществляя проективно-контрольную функцию за развитием детей в условиях инклюзивного образования;
- осуществить наблюдение за общением педагогов с детьми в процессе воспитания, с целью разработки индивидуальных моделей развивающего взаимодействия с детьми и обучения технологии педагогов;
- провести диагностику оценки развивающего, воспитательного и обучающего потенциала педагогического коллектива;
- мотивировать педагогов к творческой работе с детьми с помощью тренингов профессионального и личностного роста;
- осуществлять координацию усилий всех участников коррекционно-развивающего процесса для обеспечения системного и комплексного подхода к воспитанию, развитию и обучению детей в рамках инклюзивного образования.

Решение поставленных задач осуществляется через *следующие формы работы* с педагогическим коллективом:

- тематические подсоветы;
- мини-подсоветы с участием педагогов, работающих в

группе, посвященные анализу недостатков психического развития и выбору средств коррекционного воздействия применительно к каждому воспитаннику группы;

- тематические консультации для педагогов и специалистов;
- индивидуальные беседы и консультации с педагогами;
- семинары-тренинги.

Основными *направлениями деятельности* психолога с воспитателями и специалистами ДОО в данных условиях стали:

- диагностика внутренней мотивации педагогов в ходе реализации инновационной деятельности.

Используемые методики направлены на выявление отношения педагогического коллектива к инновационной деятельности, его способности к развитию и саморазвитию, изучение факторов, стимулирующих и препятствующих обучению, развитию и саморазвитию педагогов, особенностей реализации инноваций в образовательной организации.

С педагогическим коллективом также проводится работа по изучению творческого мышления и профиля креативности, что позволяет оценить выраженность составляющих креативности, определить сильные стороны, на которые можно опираться в режиме творческой работы;

- актуализация внутренних ресурсов педагогов в инноваци-

онной деятельности, развитие личностного и творческого потенциала.

Используются тренинги и другие активные формы работы, позволяющие педагогу развивать свои рефлексивные способности, помогающие принять и реализовать инновационные изменения. Например, семинар-тренинг «Ресурсы профессионального роста педагогов», цель которого — создание условий для развития мотивационной готовности к проведению инновационных изменений, преодолению сопротивления осуществлению инновационной деятельности через привлечение личностных ресурсов самих участников.

Темы и задачи

«Общение в педагогическом коллективе» — выработка общегруппового представления о сущности педагогического общения, критериях его эффективности и уровне его реализации; развитие коммуникативных умений слушать, принимать, поддерживать и развивать точку зрения коллег, умения донести свое мнение до партнера.

«Коммуникативные умения и навыки» — расширение возможностей установления контакта в различных ситуациях общения; отработка навыков понимания окружающих, себя, а также взаимоотношений между людьми; овладение навыками эффективного слушания.

«Формирование навыков конструктивного общения. Невербальные средства общения» — формирование чувствительности к невербальным средствам общения, понятийных представлений о них.

«Стратегии поведения в конфликтных ситуациях» — обучение педагогов объективному оцениванию конфликтных ситуаций; наработка опыта конструктивного разрешения конфликтов; развитие умений и навыков командного взаимодействия.

«Взаимодействие педагога с детьми» — овладение навыками позитивного общения с ребенком, умения адекватно оценивать результаты и средства общения с ребенком.

«Тренинг развития креативности» [4] — развитие воображения, создание положительного эмоционального настроения, сплочение коллектива. В ходе работы участники осознают, что такое креативность, каковы ее проявления, а также барьеры, препятствующие актуализации их собственных творческих ресурсов.

Занятия проводятся как практикум с использованием различных игр и упражнений, направленных на овладение педагогами необходимых умений.

Групповая консультация «Поиск внутренних ресурсов» с целью осознания каждым педагогом собственных энергетических ресурсов и актуальных потребностей,

создания условий для творческого самовыражения в рамках подготовки к семинару-практикуму «Совершенствование профессионального мастерства педагогов».

Групповая консультация «Роль образовательной среды в становлении креативного потенциала всех субъектов педагогического процесса» в рамках подготовки к семинару «Создание психолого-педагогических условий становления креативного потенциала всех субъектов педагогического процесса».

Групповая консультация «Воображение как основной компонент креативности», на которой рассматриваются понятие «воображение», его функции и роль в становлении творческой личности с демонстрацией игр и упражнений на развитие воображения дошкольников.

Семинар-практикум «Презентация дидактических игр на развитие воображения», на котором решается задача — подобрать и представить коллегам дидактические игры, направленные на развитие воображения и творчества;

- поддержка оптимального психологического климата в педагогическом коллективе.

Введение и поддержка традиций коллектива («чайная пауза», ежегодные выезды в театр, ежегодная выставка-дегустация «Дары осени» и др.).

Внимание коллектива обращается на наличие или отсутствие

конфликтов на межличностном уровне, по возможности предотвращается распространение слухов друг о друге, а также отслеживаются признаки психологической напряженности, которые снимаются средствами техники саморегуляции;

- профилактика эмоционального выгорания педагогов.

Обучение педагогов способам снятия психоэмоционального напряжения, саморегуляции, технике релаксации. Проведение индивидуального консультирования по запросу педагогов по отдельным проблемам психологического свойства, возникающим на рабочем месте.

Темы и задачи

«Стресс в жизни педагога» — ознакомление с понятиями «стресс», «профессиональное выгорание», естественными механизмами регуляции стресса и основными приемами саморегуляции; самооценка степени собственного эмоционального выгорания.

«Профилактика синдрома эмоционального выгорания» — профилактика эмоционального выгорания педагогов, освоение естественных способов регуляции организма.

«Банк способов саморегуляции» (2 занятия) — профилактика эмоционального выгорания педагогов, овладение доступными способами регуляции собственного психического состоя-

ния — управление дыханием, тонусом мышц и движением, использование образов, игр, направленных на снятие психоэмоционального напряжения, воздействие слова, остановка бега мыслей, методы переключения внимания.

«Позитивное самовосприятие» — развитие позитивного самовосприятия, осознание особенностей восприятия себя другими, развитие чувства собственной значимости.

«Поиск внутренних ресурсов. Познание самого себя» — профилактика эмоционального выгорания, повышение самооценки, создание положительного эмоционального настроения, снятие напряжения и чувства тревоги;

- психокоррекция, гармонизация личности педагогов, помощь в поиске решения личностных проблем.

Эффективны в работе с педагогическим коллективом психотерапевтические сказки. Ведущими идеями занятий с элементами сказкотерапии стали:

- осознание своих потенциалов, возможностей и ценности собственной жизни;
- понимание причинно-следственных связей событий и поступков;
- познание разных стилей мироощущения;
- осмысленное созидательное взаимодействие с окружающим миром;

— внутреннее ощущение силы и гармонии [7].

Психологическое сопровождение педагогических кадров в условиях инновационной деятельности, направленной на организацию инклюзивного образования в ДОО, способствовало созданию комфортного эмоционально-психологического климата для педагогического сообщества, сплоченности коллектива, стимулировало процесс личностного роста, повышения профессиональной компетентности и творческого потенциала каждого педагога.

Литература

1. Воспитание и обучение детей и подростков с тяжелыми и множественными нарушениями в развитии / Под ред. И.М. Бгажниковой. М., 2010.
2. Инклюзивная практика в дошкольном образовании / Под ред. Т.В. Волосовец, Е.Н. Кутеповой. М., 2011.
3. *Мамайчук И.И.* Психологическая помощь детям с проблемами в развитии. СПб., 2008.
4. Практические семинары и тренинги для педагогов / Авт.-сост. Е.В. Шитова. Волгоград, 2009.
5. *Ратнер Ф.Л.* Интегрированное обучение детей с ограниченными возможностями в обществе здоровых детей. М., 2006.
6. *Солодянкина О.В.* Воспитание ребенка с ограниченными возможностями здоровья в семье. М., 2007.
7. www.psychology.area7.ru

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ КОМНАТА В ДОО



Модорова С.А.,

*заместитель заведующего по ВМР детского сада № 53,
г. Ковров Владимирской обл.*

ПАЛИТРА МАСТЕРСТВА

Предметная среда окружает ребенка и оказывает на него определенное влияние уже с первых минут его жизни. Важно, чтобы она стала развивающей, т.е. обеспечила развитие активной самостоятельной детской деятельности. Однако чтобы предметный материал, дающийся детям в свободное пользование, стал стимулятором, источником исследовательской, поисковой деятельности, у них должен быть сформирован минимум знаний и способов действий, на которые можно опереться.

В детском саду экологически развивающая среда может быть организована как:

- традиционный уголок природы;
- лаборатория природы;
- экологическая комната.

В нашем детском саду это — экологическая комната.

Педагоги единодушны в своем мнении: экологическая комната создает особую, неповторимую обстановку, вызывает положительные эмоции, помогает расслабиться, отдохнуть и в то же время делает для ребят любую деятельность в помещении очень привлекательной. Ведь уже тот факт, что туда нужно идти, выходя за пределы своей группы, дает возможность ребенку настроиться на восприятие чего-то необычного. Дома дошкольники постоянно рассказывают о том, что делали в экологической комнате, что им там понравилось больше всего, приглашают родителей в гости.

Экологическая комната предназначена для проведения занятий по ознакомлению с окружающим миром, самостоятельных наблюдений, ознакомления с коллекциями природного материала, ухода за живыми объектами. Для эффективного использования пространства в ней условно выделили ряд функциональных зон.



В зоне обучения размещаются столы для проведения занятий, работы с дидактическими пособиями, сидя за которыми дети могут рисовать и лепить. Наш опыт показал, что даже такая, казалось бы незначительная, деталь, как расстановка мебели, влияет на взаимоотношения детей и педагога, поэтому расположение столов не копирует школьный класс. Они стоят по кругу или буквой «П», т.е. таким образом, чтобы педагог работал не «над», а вместе с детьми. Это важно для реализации принципов педагогики сотрудничества, диалоговой формы взаимодействия.

За столами дошкольники находятся только когда выполняют определенную практическую работу. При проведении других видов деятельности (например, чтение литературных произведений, работа с ящиком ощущений, игры) дети удобно располагаются на диванах, низеньких мягких стульчиках, в креслах или на полу (на ковре).

Зона коллекций предназначена для ознакомления детей с различными природными объектами, для развития умений классифицировать объекты по разным признакам и сенсорных навыков. Коллекционный материал служит наглядным материалом и доступен для детей.

При сборе образцов учитывается несколько аспектов.

- **Доступность объектов для сбора.** Коллекции детского сада включают прежде всего образцы, которые могут собрать сами дошкольники и их родители: камни, семена различных растений, сухие листья, ветки, сухая кора деревьев и кустарников, образцы песка, глины и различных почв, речные и морские раковины и т.п.

- **Разнообразие.** В зоне коллекции в той или иной степени представлены (насколько это возможно) объекты как живой, так и неживой природы.

- **Краеведческий аспект.** В коллекциях собраны природные объекты местности, где располагается детский сад. Это позволяет воспитателю использовать в работе уже привычные для детей объекты, на которые они смогут посмотреть с новых позиций. Местный материал составляет основу, базовое ядро коллекций.

- **Страноведческий аспект.** Коллекции могут пополняться за счет материала, привозимого детьми и их родителями из разных регионов нашей страны и из других стран, которые они посещают во время путешествий. Любой привезенный объект может послужить прекрасным поводом для начала разговора о странах, их природе, обычаях народов Земли, т.е. способствовать формированию основ глобального мышления.

- **Природоохранный аспект.** Его реализация способствует формированию у дошкольников

основ экологического мышления. Мы осознанно не включаем в состав коллекции бабочек, жуков, собранных и засушенных детьми и родителями, и купленных готовых коллекций насекомых, чучела животных.

- Ребенок должен уже с детства понимать, что спрос рождает предложение: чем больше коллекций покупается, тем больше отлавливается животных, причем часто среди них преобладают самые крупные, красивые, редкие виды. Это как раз пример того, что даже от конкретного действия ребенка — желания иметь коллекцию красивых бабочек — зависит жизнь насекомых, распространенных в далеких от него странах. На наш взгляд, лучше начинать знакомить детей с деревьями, травами, животными непосредственно в природе, а для закрепления материала использовать хорошие рисунки, фотографии, видеофильмы, слайды.

- Безопасность. Любой объект зоны коллекций должен быть безопасным для ребенка как с точки зрения различных механических повреждений (например, у камней не должно быть острых кромок — грани можно обстучать молоточком), так и здоровья (используемые птичьи перья и другие объекты должны быть чистыми и не являться аллергенами и т.п.). Камни, образцы песка, семена, соцветия растений, упавшие на землю, нужно соби-

рать вдали от мест, посещаемых собаками и кошками.

Коллекция летающих семян. Летом и осенью мы предлагаем детям поискать в лесу, на даче, в парке летающие семена. К ним относятся растения, которые размножаются с помощью семян, переносимых ветром. На их примере показываем детям один из способов распространения семян.

Коллекция других семян и плодов. Семена и плоды мы классифицируем по разным признакам, например: коллекция семян и плодов деревьев, орехов, ягод, бобовых, семян и плодов культурных и диких растений, лекарственных растений и др. В коллекции обязательно входят шишки, каштаны, желуди, с которыми дети могут играть.

Коллекция соцветий. Весной мы собираем интересную коллекцию соцветий разных деревьев и кустарников, известных нам как «сережки». На многих из них заметны тычинки и пестики, которые интересно рассматривать под лупой или микроскопом.

Образцы семян, плодов и соцветий размещаются в прозрачных баночках, на крышку каждой из которых прикрепляется рисунок растения или его листка. Такое оформление позволяет использовать коллекцию в качестве дидактического пособия: перемешав крышки от разных баночек, предлагаем ребенку подобрать к каждому виду семян определенные листья.

Коллекция камней в детском саду направлена на игру, через которую осуществляется обучение и развитие ребенка. Камни служат не просто образцами, а объектами, с которыми ребенок может играть постоянно: подбирать группы по цвету, размеру и т.п. Кроме того, детям очень интересен сам процесс собирания камней, формирования коллекции.

Дошкольники на территории детского сада находят массу разнообразных камней. Вместе с родителями дети могут поискать камни на берегах рек и озер, в горах. Найденные образцы можно подразделить на природные (гранит, кремнь, мел, каменный уголь, известняк, песчаник), искусственные (керамзит, кусочек асфальта, кирпича).

В зоне коллекций также размещена коллекция песка, глины и почвы.

Зона релаксации — уголок с разнообразными комнатными растениями, аквариумом, альпийской горкой, фонтаном. Предназначается прежде всего для отдыха детей, самостоятельных игр и выработки навыка ухода за растениями. Здесь можно сгруппировать растения по климатическим зонам. Растения одной зоны обладают сходными приспособлениями к условиям среды. Так, например, у растений пустыни видоизмененные листья — колючки; у растений тропиков глянцевые плотные листья с прорезями

и отверстиями. Дети знакомятся со специфическими потребностями растений в разных климатических зонах, учатся находить существенные признаки их приспособления к жизни, определяют способы ухода за ними.

Зона библиотеки представляет собой уголок, где собраны разные красочные книги, энциклопедии для детей, периодические издания; куклы и сказочные персонажи. Здесь же располагается технический комплекс — телевизор, видеопроектор, музыкальный центр или CD-проигрыватель, диапроектор, проектор для слайдов, сами слайды.

Лаборатория. Под лабораторией природы мы понимаем специально оборудованное помещение детского сада для самостоятельной деятельности детей, направленной на выявление свойств и качеств объектов природы, связей и зависимостей в природной среде через поисковую деятельность и детское экспериментирование. Лаборатория создается для развития у детей интереса к исследовательской деятельности и способствует формированию основ научного мировоззрения.

Отправной точкой для самостоятельной деятельности детей служат сведения, полученные ими на занятиях. Постепенно элементарные опыты становятся играми-опытами, в которых, как в дидактической игре, есть два начала: учебно-познавательное и

игровое (занимательное). Игровой мотив усиливает эмоциональную значимость данной деятельности для ребенка. В результате закрепленные в играх-опытах знания о связях, свойствах и качествах природных объектов становятся более осознанными и прочными.

В качестве оборудования для проведения опытов используются бросовые, в частности упаковочные, материалы, предметы разного размера и формы, лупы, пластмассовые прозрачные банки, барометры, термометры, песочные часы, бинокль, комплекты для игр с водой, песок, глина, семена, камни.

В лаборатории размещаем живые объекты для наблюдений.

«Дом для червей» — аквариум с почвой вперемешку с сухими, перегнившими листьями: пищей дождевых червей. Через стеклянные стенки дети могут наблюдать за передвижением этих существ и за тем, как они перерабатывают остатки растений, проделяют ходы в земле. Почву поддерживаем во влажном состоянии, а дождевых червей через некоторое время дети выпускают «на волю».

«Прозрачный горшок» — стеклянная емкость (банка), позволяющая наблюдать за ростом корней растений. Особенно интересно наблюдать за развитием корней лука, а также веточками тополя, которые образуют длин-

ные корни. Сначала ветки ставятся в воду, а когда появляются корни, мы сажаем их в емкость. Чтобы рассматривать было удобнее, сажаем растения поближе к стенкам банки, чтобы часть корней была видна.

Живой уголок. Конечно, нельзя познакомить ребенка с природой только с помощью красивых фотографий или чтения книг. Поэтому в нашем детском дошкольном учреждении создан живой уголок. В первую очередь общение с животными приносит ребенку массу положительных эмоций: это и радость, и удивление, и трепет первых открытий. Благодаря наличию зооуголка дети с малых лет учатся бережному отношению к животному миру. У них появляются чувство ответственности, стремление оберегать более слабых существ и заботиться о них. Уход за животными в зооуголке дисциплинирует детей, позволяет им приобрести простейшие навыки трудовой деятельности.

Организуя работу по уходу за растениями и животными, воспитатель делает акцент на необходимости заботиться о них и на то, что ухаживать за растениями и животными надо не для себя, а для них: они живые и нуждаются в нашей заботе.

Экологическая комната служит примером безопасного оформления помещений, способствует выработке экологически грамот-

ного поведения детей и взрослых в быту. С этих позиций мы используем только природные материалы, исключив искусственные цветы и экологически неблагоприятные строительные материалы.

Организуя занятия в *живом уголке*, для нас важно заинтересовать ребенка, поэтому они проходят в игровой форме. В ходе занятий ребенок учится:

- распознавать окраску шерсти, цвет глаз, форму тела, его рельефность;
- образному сравнению, например сказать, что шерстка животного мягкая как пух. Очень заинтересует детей разгадывание загадок про животных, которых им потом продемонстрируют;
- установлению причинно-следственных связей. (Почему у черепахи панцирь? Почему у попугая крылья? Почему кролик передвигается прыжками, а морская свинка бежит?) Детям можно рассказать о диких и домашних животных (предemonстрировать кролика, канарейку, хомячков).

В ходе этой работы дети начинают сами придумывать рассказы и стихи, рисовать картинки. Детям старшей группы становятся доступными понятия о многообразии животных, об их уникальности и необходимости их охраны. Дети могут ухаживать за животными под руководством воспитателя. Это простейшие действия:

положить корм в кормушку, налить воды в поилку. При этом детям демонстрируются фильмы и диафильмы о животных.

Большой интерес у детей вызывает уход за птицами. Типичными представителями пернатых обитателей *живого уголка* являются канарейки и волнистые попугайчики. Они размножаются в неволе, а развитие птенцов, забота птиц о потомстве — ценный материал для наблюдения детей.

Объекты в *живом уголке* размещены таким образом, чтобы дети могли свободно подходить к ним и наблюдать.

В *живом уголке* содержится несколько экземпляров одного вида животных, что позволяет увидеть не только сходство между ними, но и индивидуальные различия. Такие наблюдения помогают сформировать у детей целостные представления о многообразии животного мира.

Все животные должны быть безопасны для детей. При размещении обитателей *зооуголка* учитываются их биологические особенности.

Считаем нашу экологическую комнату изюминкой детского сада, так как постоянные наблюдения и уход за растениями и животными воспитывают у детей гуманное отношение к природным объектам, основанное на знании особенностей их жизни и накоплении эмоционально-чувственного опыта.

КРЕАТИВНОЕ ПАРТНЕРСТВО СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Малышева С.Ю.,

заведующий;

Улле Н.Э.,

*заместитель заведующего по ВР Центра развития ребенка —
детского сада № 3, ЗАТО г. Радужный Владимирской обл.*

Изменения, происходящие сегодня в сфере дошкольного образования, направлены прежде всего на улучшение его качества. Оно, в свою очередь, во многом зависит от согласованности действий семьи и ДОО. Признание приоритета семейного воспитания требует иных взаимоотношений семьи и образовательных организаций, а именно сотрудничества, взаимодействия и доверия. Детский сад и семья должны стремиться к созданию единого пространства развития ребенка. Именно это и предусматривается ФГОС ДО.

Одними из принципов дошкольного образования по ФГОС являются [2]:

- содействие и сотрудничество детей и взрослых, признание ребенка полноценным участником (субъектом) образовательных отношений;
- сотрудничество ДОО с семьей.

ФГОС ДО предусмотрены условия, необходимые для создания социальной ситуации развития детей, соответствующей специфике дошкольного возраста, которые предполагают взаимодействие с родителями по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность [2].

Наиболее актуальным, на наш взгляд, для решения поставленных задач выступает креативное партнерство субъектов образовательного процесса.

Креативность — созидательные способности, направленные на преобразование, совершенствование как окружающего мира, так и на совершенствование, саморазвитие личности, т.е. внешняя и внутренняя направленность созидательности [1].

Партнерство (от англ. *partnership*; нем. *partnerschaft*) — сов-

местная деятельность, основанная на равных правах и обязанностях, направленная на достижение общей цели. (Antinazi. Энциклопедия социологии, 2009).

Проанализировав два этих определения, можно сказать, что креативное партнерство — совместная деятельность всех субъектов образовательного процесса, направленная на развитие творческой одаренности, саморазвитие личности.

Наш детский сад № 3 с марта 2012 г. ведет работу в инновационном режиме по проблеме «Креативная среда как условие развития творческой самореализации всех субъектов образовательного процесса».

Мы создали и апробировали систему методической работы, направленной на развитие творческой самореализации всех субъектов образовательного процесса. Основная задача методической работы в ДОО — создание такой предметно-пространственной развивающей среды, в которой полностью будет реализован творческий потенциал не только каждого педагога и всего педагогического коллектива, но и каждого ребенка и родителей. Это достигается в первую очередь изменением подходов к организации методической работы нашей ДОО. Управленческая и методическая деятельность должна быть

направлена на формирование у педагогов профессиональной готовности к созданию и развитию системы взаимодействия ДОО с семьей, основанной на сочетании традиционных и нетрадиционных форм сотрудничества и предусматривающей несколько условно названных разделов.

Профессиональное развитие педагогических работников включает в себя:

- повышение квалификации педагогов, оказание им информационной и методической помощи по вопросам взаимодействия с семьями воспитанников;
- самообразование, осуществляемое через самостоятельное изучение литературы, использование интернет-ресурсов;
- семинары и семинары-практикумы различной тематики по данному направлению;
- проведение педагогических советов в форме «круглого стола», копилки педагогических идей и т.д.;
- участие педагогов в городских семинарах и методических объединениях по данной проблеме.

В рамках опытно-экспериментальной площадки функционируют три творческие группы.

Работа одной группы под руководством заведующего С.Ю. Малышевой направлена на организа-

цию креативной образовательной среды, способствующей творческой самореализации всех субъектов образовательного процесса. Результатом стало проведение мероприятий различного уровня:

- педсоветы, проводимые в нетрадиционной форме («Эффективные способы творческой самореализации педагогов в процессе инновационной деятельности», «Психолого-педагогические условия творческого развития дошкольников в процессе художественно-эстетической деятельности», «Включенность родителей в реализацию проектной деятельности: проблемы и пути решения»; копилка педагогических идей по теме «Формирование целостной картины мира в процессе реализации и интеграции образовательных областей ООП»; устный журнал «Детский сад и семья — формирование партнерских взаимоотношений»);
- семинар «Стратегии личностной и профессиональной самореализации педагогов»;
- психологический КВН «Развитие творческого потенциала педагогов»;
- семинар-практикум «Успешность профессионального общения»;
- межрегиональная научно-практическая конференция «Креа-

тивное партнерство субъектов образовательного процесса»;

- областной семинар «Система работы в ДОО, способствующая повышению профессиональной компетентности педагогов в вопросах взаимодействия с семьями воспитанников»;
- городское методическое объединение «Формирование целостной картины мира в процессе реализации и интеграции образовательных областей ООП»;
- городской семинар «Взаимодействие с семьями воспитанников в рамках внедрения ФГОС».

Творческая группа под руководством музыкального руководителя О.Н. Канцедал работает в области развития творческой самореализации детей и родителей в процессе художественно-эстетической деятельности. Результатом стало проведение ежегодного фестиваля «Путешествие по “Рябиновому созвездию талантов”». За два года в рамках фестиваля разработаны положения и проведены конкурсы:

- рисунков и поделок «Умелые руки не знают скуки», «Взрослые художники»;
- фотографий «Мир нашими глазами», «Поделись улыбкой своей»;
- чтецов «Я был на счастливом острове», «Радуга стихов»;

- музыкально-ритмической гимнастики «Спортивные звездочки», «Олимпийские надежды»;
- музыкальный «Рябиновые звездочки».

Итог — заключительный гала-концерт «Путешествие по “Рябиновому созвездию талантов”» (подведение итогов, награждение участников).

С целью сотрудничества с семьями воспитанников, развития творческой самореализации всех субъектов образовательного процесса в ДОО проведены Малые Олимпийские игры (интеграция художественно-эстетического и физического развития).

Деятельность творческой группы под руководством воспитателя О.П. Кульковой включает в себя разработку примерного перспективного комплексно-тематического плана по взаимодействию с семьями воспитанников и создание рекомендаций для педагогов по организации предметно-пространственной среды по данному направлению.

Важную роль в работе по формированию у педагогов профессиональной готовности в этой области играет группа педагогов-наставников. Формы мероприятий разнообразны, из них можно выделить наиболее эффективные: взаимопосещения, открытый показ непосредственной образовательной деятельности, обмен

опытом. Использование таких форм работы позволяет проводить деятельность в разнообразных традиционных и нетрадиционных направлениях.

Коррекционно-развивающая работа предполагает создание условий, изучение и сопровождение семей воспитанников группы риска, в том числе и детей с ОВЗ, посещающих ДОО. Данное направление обеспечивает коррекцию нарушений развития различных категорий детей, оказание им квалифицированной помощи в освоении программы, а также поддержку семей воспитанников данной категории, которая реализуется через анкетирование, индивидуальные беседы, консультации, посещение семей, наблюдение воспитателей и специалистов, рекомендации специалистов ДОО, работу психолого-медико-педагогического консилиума по определению дальнейшего маршрута развития.

Организация образовательного пространства реализуется через создание развивающей предметно-пространственной среды и использование ее возможностей при работе с родителями, которую можно представить в различных формах:

- информационно-просветительской (сайт ДОО дает родителям возможность получать информацию о методах

- воспитания и обучения дошкольников, жизни детского сада, проводимых мероприятиях, праздниках, развлечениях, собственных презентациях педагогов);
- информационно-стендовой, благодаря которой родителям оказывается теоретическая помощь (родительские уголки, рекомендации, папки-передвижки с полезной информацией, информационные буклеты, групповые газеты, журналы);
 - тематической (родительские уголки, наглядно-информационные материалы специалистов и педагога дополнительного образования);
 - творческой (участие детей, родителей и педагогов в творческих выставках различной тематики: «Сюрпризы золотой осени», «Осенние фантазии», «Зимушка хрустальная», «Новогодняя сказка», «С днем рождения, Рябинушка!» и др.);
 - персональных выставок наших воспитанников «Я люблю свою лошадку», «Природа родного края», «Мир волшебных цветов»;
 - творческих конкурсов фотографий «Мир нашими глазами», поделок «Умелые руки не знают скуки».

В этом же блоке можно выделить деятельность, направленную

на реализацию образовательной области «Познавательное развитие» (библиотеки для домашнего чтения, групповые альбомы, экспериментальная деятельность, создание макетов, коллекций: «Море», «Часы», «Пустыня», «Военная техника», «Волшебный мир магнитов», «Я люблю свою лошадку»; семейных коллекций «Кошки», «Полезные ископаемые» и др.).

Большое значение уделяется музейной педагогике, способствующей ознакомлению детей с произведениями искусства и развитию художественного восприятия, а также активному включению родителей в деятельность через пополнение музея экспонатами. В нашем ДОО существуют и активно функционируют мини-музеи: «Золотое яблоко», «Матрешка», «Русская изба», кукол.

Педагогическое партнерство преследует цель установления партнерских отношений с семьями воспитанников, расширения сферы участия родителей в организации жизни группы и детского сада.

Педагоги наработали практические материалы, способствующие творческой самореализации всех субъектов образовательного процесса с использованием активных форм взаимодействия с семьями воспитанников:

- мастер-классы специалистов ДОО;

- досуговая и развлекательная деятельность с активным участием родителей;
- творческая мастерская «Веселые ладошки», способствующая развитию творческого потенциала детей и родителей с использованием нетрадиционных техник изобразительной деятельности, повышению педагогической компетентности родителей и возможности проявить себя в совместной творческой деятельности;
- семейный клуб «Солнышко» — для установления партнерских взаимоотношений между всеми участниками образовательного процесса;
- семейный театр «Петрушка», объединяющий детей, родителей и педагогов в творческом процессе, способствующий интеграции традиций домашнего и общественного театров;
- журнал для детей и заботливых родителей «Свирелька».

Есть и другие нетрадиционные формы взаимодействия с семьями воспитанников, такие как «Гость группы», «ОБЖ для дошколят», формирующие целостную картину мира через ознакомление с профессиями взрослых.

Тесному сотрудничеству субъектов образовательного процесса помогает и кружковая работа. По запросам родителей в ДОО орга-

низованы: музыкальные кружки «Веселинка» и «Ритмоцветик», кружок изобразительной деятельности «Акварелька», театральный кружок «Колокольчик», танцевальный кружок «Княжий двор», спортивная секция «Крепыш».

Цель кружковой работы — обогащение духовного мира детей различными средствами искусства, формирование эстетического отношения к окружающему миру, развитие природных данных детей и их творческих способностей.

Предложенная система работы способствует реализации ФГОС, креативному партнерству субъектов образовательного процесса, обеспечению развития профессиональной компетентности педагогов и повышению педагогической грамотности родителей, направленной на взаимосотрудничество детского сада и семьи. Взаимодействие осуществляется через обогащение образовательного процесса активными формами общения с родителями, включение семей воспитанников в деятельность ДОО.

Литература

1. Прохорова Л.Н. Опыт методической работы в ДОО по развитию креативности дошкольников. М., 2007.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Утвержден приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155.

Уважаемые коллеги!

Приглашаем вас принять участие в ежегодном образовательном проекте издательства «Творческий Центр СФЕРА» — Всероссийском семинаре **«Развитие дошкольного образования на современном этапе»** для руководителей ДОО, кафедр вузов и институтов развития образования, представителей органов управления образованием. Семинар посвящен вопросам реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования в практике дошкольного образования.

Уникальный формат семинара позволит специалистам дошкольного образования со всей страны на 5 дней погрузиться в атмосферу познания, пообщаться с корифеями дошкольной педагогики, педагогами с большой буквы. И все это на фоне дружеского общения и творчества в чудесном месте Подмоскovie. В рамках семинара пройдет праздничный банкет в честь 20-летия издательства «Творческий Центр СФЕРА»

Наш семинар не только обогатит и даст заряд творчества, но и вооружит реальными инструментами более осознанной и продуктивной работы в детском саду. Это будет настоящий праздник ума и сердца, каким он и получался на предыдущих семинарах.

Семинар состоится **19—23 мая 2015 г.** в Центре дополнительного профессионального образования «Поведники» (Московская область, Мытищинский район, пос. Поведники).

Проект программы семинара

- 19 мая.** Заезд участников. Круглый стол «Точки кризиса и роста дошкольного образования России». Вечер знакомств.
- 20 мая.** Нормативно-правовое обеспечение реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. Юридические и экономические аспекты управления дошкольной образовательной организацией.
Мастер-классы. Консультации, ответы на вопросы.
- 21 мая.** Моделирование развивающей предметно-пространственной среды современной дошкольной образовательной организации. Создание психолого-педагогических условий реализации образовательной программы ДОО.
Мастер-классы. Консультации, ответы на вопросы. Экскурсия.
- 22 мая.** Программно-методическое обеспечение. Содержание образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО.
Праздничный вечер.
- 23 мая.** Формирование профессиональной компетентности педагогов. Подготовка и переподготовка педагогических кадров в соответствии с профессиональным стандартом педагога.
Подведение итогов. Отъезд участников.

Выступающие: профессионалы высокого уровня, специалисты дошкольного образования, доктора и кандидаты педагогических наук, авторы издательства «ГЦ Сфера» (О.С. Ушакова, Л.А. Парамонова, Л.В. Коломийченко, А.А. Майер, О.П. Радынова, О.В. Дыбина, Н.В. Микляева, Н.М. Крылова, Н.Е. Васюкова, Е.В. Трифонова, Н.М. Родина, К.Ю. Белая, Ю.Е. Антонов, О.Е. Громова, Е.В. Колесникова, С.Ю. Танцюра и др.).

С более подробной программой ознакомьтесь на сайте www.tc-sfera.ru

К услугам участников семинара:

- проживание и питание в гостинице ЦДПО «Поведники»
- обучение по программе семинара
- информационные материалы
- видеозал (подборка видеоматериалов по образовательной тематике)
- тренажерный зал
- доступ в Интернет по wi-fi
- автобус от учебного центра до ст. метро «Бабушкинская» и обратно по расписанию
- сертификат об обучении (72 часа)

Ознакомиться с материалами прошедших Всероссийских семинаров можно на странице: www.tc-sfera.ru/povedniki-reg

Стоимость участия:

- с проживанием — 20 000 руб.
- с проживанием — 18 000 руб. (номера с удобствами на этаже)
- без проживания — 13 000 руб.

Регистрация участия в семинаре и оформление заявки на проживание:

- на странице www.tc-sfera.ru/povedniki-reg
- по тел.: +7(495) 656-75-05, 656-72-05, (499) 181-21-58, 181-16-95, 181-34-52 (**добавочный номер 104**)
- по e-mail: mamairinag@tc-sfera.ru Ирине Геннадьевне Глушковой

Человек не может долго находиться в состоянии неизвестности — ситуации, в которую мы сейчас попали. Но превращение точек кризиса в точки роста — важнейшее умение успешной личности. Поэтому, как бы не казалось, что сейчас как никогда трудно, надо с оптимизмом идти в будущее. Мы все сопричастны нашему общему делу — образованию детей России. От каждого из нас зависит очень многое. Почувствуйте себя реальными творцами и вершителями судьбы дошкольного образования. Время перемен и законы развития заставляют учиться, сравнивать, оценивать и выбирать. Давайте делать это вместе!

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА» ПРЕДСТАВЛЯЕТ НОВИНКИ 2015 ГОДА



НА КРЫЛЬЯХ ДЕТСТВА Примерная основная образовательная программа дошкольного образования. Часть 1

Под ред. Н.В. Микляевой

Программа является учебно-методическим документом, демонстрирующим дошкольным образовательным организациям и дошкольным отделениям эффективную модель реализации ФГОС дошкольного образования и специфику методического сопровождения образовательного процесса с детьми раннего и дошкольного возраста, а также с обучающимися с особыми образовательными потребностями.



НА КРЫЛЬЯХ ДЕТСТВА ПРИМЕРНАЯ ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. ЧАСТЬ 2

Под ред. Н.В. Микляевой

Данная программа — учебно-методический документ, демонстрирующий дошкольным образовательным организациям и дошкольным отделениям эффективную модель реализации ФГОС дошкольного образования и специфику методического сопровождения образовательного процесса с детьми раннего и дошкольного возраста, а также с детьми с ОВЗ.

Во вторую включены Организационный раздел и приложения ко всей программе.



ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕТСКИХ ПРАЗДНИКОВ

Автор — Шуть Н.Н.

Каковы параметры и ориентиры современного детского праздника? Как написать грамотный, корректный сценарий хорошего праздника? Каковы особенности его режиссуры и драматургии?

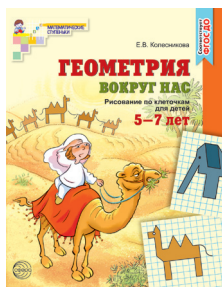
Ответы на эти и подобные вопросы читатели найдут на страницах этой книги.

Ее автор делится размышлениями, идеями, опытом и технологическими разработками в сфере организации современного детского праздника и предлагает оригинальную концепцию его построения.

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

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

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА» ПРЕДСТАВЛЯЕТ НОВИНКИ 2015 ГОДА



ГЕОМЕТРИЯ ВОКРУГ НАС

Рисование по клеточкам для детей 5—7 лет

Автор — Колесникова Е.В.

Рабочая тетрадь используется дома для развития математических представлений и решения задач образовательной области «Познавательное развитие». Задания выполняет в процессе рисования символических изображений предметов из геометрических фигур в тетради в клетку.



МАТЕМАТИКА ВОКРУГ НАС

120 игровых заданий для детей 3—4 лет

Автор — Колесникова Е.В.

Рабочая тетрадь для совместной деятельности взрослого и ребенка содержит систему увлекательных заданий, которые помогут ребенку 3—4 лет последовательно усвоить математические понятия и терминологию, представления и действия, зависимости и отношения в доступной форме.



ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ДОШКОЛЬНИКОВ 3—5 ЛЕТ

Слушаем, рассматриваем, рассказываем.

Учебное пособие/

Сост. Л.А. Ефросинина

Эту книгу можно слушать и рассматривать. Она «разговаривает» с активным и любознательным ребёнком иллюстрациями, помогающими ему представить героев и сюжеты литературных произведений. Предложенная автором система работы (слушаю, рассматриваю, рассказываю) развивает детскую фантазию и логическое мышление, позволяет сочинять истории о понравившихся героях, воспитывает понимание красоты художественного слова, обогащает словарный запас.



ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ДОШКОЛЬНИКОВ 5—7 ЛЕТ

Читаем, рассматриваем, рассказываем.

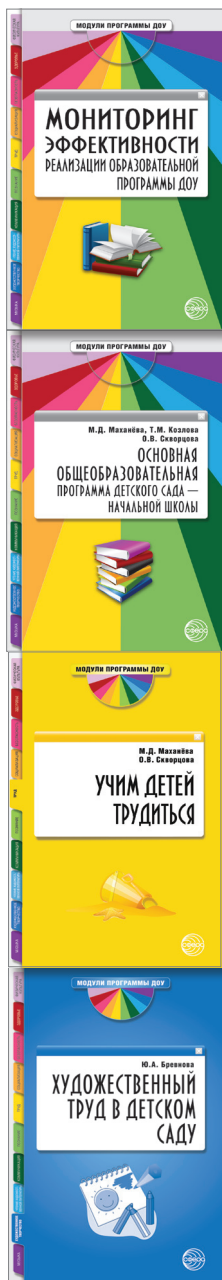
Учебное пособие

Сост. Л.А. Ефросинина

Эту книгу можно слушать и рассматривать. Она «разговаривает» с активным и любознательным ребёнком иллюстрациями, помогающими ему представить героев и сюжеты литературных произведений.

Сайты: www.tc-sfera.ru, www.apcards.ru,
www.sfera-podpiska.ru

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА» ПРЕДСТАВЛЯЕТ КНИГИ СЕРИИ «МОДУЛИ ПРОГРАММЫ ДОУ»



МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ДОУ

Под ред. Н.В. Микляевой

В пособии представлен проблемный анализ, связанный с оценкой эффективности реализации образовательной программы детского сада, описаны технология управления качеством данного процесса и инструментарий для проведения экспертизы.

ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ДЕТСКОГО САДА — НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ

Авторы — Маханева М.Д. и др.

Основная общеобразовательная программа для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

УЧИМ ДЕТЕЙ ТРУДИТЬСЯ

Авторы — Маханева М.Д., Скворцова О.В.

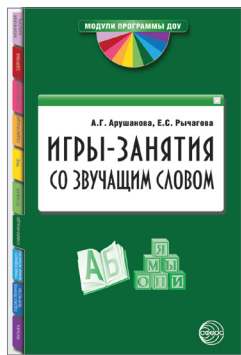
В методическом пособии раскрываются основные методологические принципы организации детского труда и руководства им. Представлено содержание психолого-педагогической работы с детьми.

ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ ТРУД В ДЕТСКОМ САДУ

Автор — Бревнова Ю.А.

В пособии представлены различные типы занятий для детей старшего дошкольного возраста по отдельным видам деятельности (лепке, аппликации, шитью, конструированию), тематические (одна тема решается разными художественными материалами), комплексные (раскрывается взаимосвязь видов художественной деятельности). Особое внимание уделяется ознакомлению с искусством создания поделок из природного материала.

Сайты: www.tc-sfera.ru, www.apcards.ru,
www.sfera-podpiska.ru

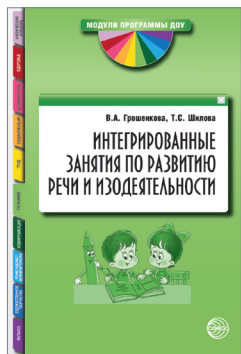


ИГРЫ-ЗАНИЯТИЯ СО ЗВУЧАЩИМ СЛОВОМ

Авторы — Арушанова А.Г., Рычагова Е.С.

В книге представлена игровая технология обучения родному языку, предполагающая освоение детьми 2–7 лет звукового состава, словарного фонда, грамматического строя и фразовой связной речи в диалогической форме.

Разработанные игры-занятия воспитывают языковую личность дошкольника, помогают ему общаться со сверстниками, учат слушать и слышать партнера, инициативно высказываться, выражать свои чувства и мысли и др.



ИНТЕГРИРОВАННЫЕ ЗАНИЯТИЯ ПО РАЗВИТИЮ РЕЧИ И ИЗОДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Авторы — Грошенкова В.А., Шилова Т.С.

В книге предлагаются конспекты занятий, направленные на развитие всех сторон речи старших дошкольников средствами изобразительной деятельности: обогащение словарного запаса, формирование грамматического строя речи, развитие связной речи. Рекомендуется использовать с тетрадью «Я рисую природу» (см. с. 94).



КОММУНИКАТИВНОЕ РАЗВИТИЕ ДЕТЕЙ 5–7 ЛЕТ

Автор — Авдеева Ю.В.

В издании представлена программа коммуникативно-личностного развития детей 5–7 лет «Учимся общению». С помощью арт-методов программа помогает формировать общую культуру, интеллектуальные и личностные качества, предпосылки к учебной деятельности, обеспечивающие социальную успешность детей. Объединяет коллектив дошкольников на основе взаимопомощи, доверия и бережного отношения друг к другу.

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

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

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ТЦ СФЕРА»
ПРЕДСТАВЛЯЕТ КНИГИ СЕРИИ
«КОНСТРУКТОР ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ»



МУЗЫКАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ДОШКОЛЬНИКОВ
Методическое пособие

Под ред. Н.В. Микляевой

В пособии даны планы-сценарии и конспекты проведения музыкальных гостиных как инновационной формы организованной образовательной деятельности, рекомендованной к использованию в условиях современного детского сада. Описано содержание понятия музыкальных способностей, дана характеристика направлений и методик диагностики музыкальных способностей и др.

ПОЗНАВАТЕЛЬНОЕ И РЕЧЕВОЕ
РАЗВИТИЕ ДОШКОЛЬНИКОВ
Методическое пособие

Под ред. Н.В. Микляевой

В пособии систематизированы теоретические основы умственного воспитания дошкольников с позиции познавательно-речевого развития детей: описаны условия, задачи и этапы, методы и средства образовательной деятельности. Представлены модели познавательного и речевого развития и воспитания дошкольников в образовательном процессе ДОО.

ХУДОЖЕСТВЕННО-ЭСТЕТИЧЕСКОЕ
ВОСПИТАНИЕ ДОШКОЛЬНИКОВ

Под ред. Н.В. Микляевой

В пособии систематизированы теоретические основы художественно-эстетического развития и воспитания детей дошкольного возраста, определены направления преемственности их содержания в соответствии с новыми требованиями к дошкольному образованию. Описаны варианты моделирования образовательного процесса и интеграции, даны конспекты и сценарии разных форм совместной образовательной деятельности с детьми.

ФИЗИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ДОШКОЛЬНИКОВ
В 2-х частях

Под ред. Н.В. Микляевой

В пособиях представлена система физического развития и воспитания детей в ДОО и дана характеристика нововведений на примере реализации образовательной области «Физическое развитие». Обобщены эффективные модели здоровьесберегающей деятельности и образовательного процесса, ориентированные на содержание данной образовательной области.



Актуальная информация для дошкольных организаций!

На наши журналы можно подписаться с любого месяца!

2015 1-е полугодие

Индексы в каталогах

Комплект:

«Управление ДОУ» с приложением;
«Методист ДОУ»,
«Инструктор по физкультуре»,
«Медработник ДОУ»;

Рабочие журналы для:

- воспитателя группы детей раннего возраста
- воспитателя детского сада
- заведующего детским садом
- инструктора по физической культуре
- музыкального руководителя детского сада
- педагога-психолога
- старшего воспитателя
- учителя-логопеда

Роспечать	Пресса России	Почта России
36804	39757	10399
Подписка только в первом полугодии	(без рабочих журналов)	(без рабочих журналов)
82687		
80818		
80553	42120	
48607	42122	
80899	39755	10395
58035		
18036	39756	10396
82686		

«Управление ДОУ» с приложением
и один выпуск «Методист ДОУ»
«Управление ДОУ»
«Медработник ДОУ»
«Инструктор по физкультуре»
«Воспитатель ДОУ» с библиотекой
«Воспитатель ДОУ»
«Логопед» с библиотекой
и учебно-игровым комплектом
«Логопед»

Чтобы подписаться на все издания для специалистов дошкольного воспитания Вашего учреждения, Вам потребуется **три индекса:**

36804, 80899, 18036 — Роспечать

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

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

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

В СЛЕДУЮЩЕМ НОМЕРЕ!

ТЕМА НОМЕРА «ДЕНЬ ПОБЕДЫ»

Дети и война: хроника в документах

Независимая оценка качества образования

Новое в трудовом законодательстве

Целевой раздел основной образовательной программы

Уважаемые подписчики!

Вы можете заказать предыдущие номера журнала «Управление ДОУ», приложения к журналу, а также электронный архив журнала «Управление ДОУ» в интернет-магазине: www.tc-sfera.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.)

У

«Управление ДОУ»
2015, № 2 (107)

Научно-практический журнал
ISSN 2220-1483

Журнал издается с 2002 г.

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

Издатель

Т.В. Цветкова

Главный редактор

Е.В. Боякова

Научный редактор

Л.М. Волобуева

Литературный редактор

Д.В. Пронин

Оформление, макет

Т.Н. Полозовой

Дизайнеры обложки

В. Чемякин, Е.В. Кустарова

Художник

М.А. Саморезов

Корректоры

И.В. Воровьева, Н.В. Козлова, Л.Б. Успенская

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

Редакция не возвращает и не рецензирует
присланные материалы.

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

Учредитель

ООО «Творческий Центр Сфера»

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

Свидетельство ПИ № 77-9439

от 23 июля 2001 г.

Подписные индексы в каталогах:

«Роспечать» — 80818, 36804

(в комплекте), 82687 (с приложением),

«Пресса России» — 39757 (в комплекте),

«Почта России» — 10399 (в комплекте).

Адрес редакции:

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

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

www.sfera-podpiska.ru

Рекламный отдел:

Тел.: (495) 656-75-05, 656-72-05

Номер подписан в печать. 02.15. Формат 60×90¹/₁₆

Усл. печ. л. 8. Тираж 8500 экз.

Заказ №

© Журнал «Управление ДОУ», 2015

© ООО «ТЦ СФЕРА», 2015



416070914402251



80072