

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ  
СТАВРОПОЛЬСКИЙ КРАЕВОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ  
И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

**ИНТЕРАКТИВНЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ  
С КАДРАМИ В ДОУ**

**(Методические материалы)**

**Ставрополь  
2012**

Печатается по решению  
редакционно-издательского совета  
ГБОУ ДПО СКИРО ПК и ПРО

**Рецензенты:**

**Н.Б. Погребова**, к. п. н., первый проректор СКИРО ПК и ПРО

**Т.В. Поштарева**, д. п. н., директор ФГАОУ ВПО СКФУ

**Научный редактор:**

**Н.А. Палиева**, д. п. н., директор педагогического института ФГАОУ ВПО «СКФУ»

**Авторы-составители:**

**Н.Б. Ромаева**, д. п. н., профессор ФГАОУ ВПО «СКФУ»,

**С.В. Ардинцева**, ст. преподаватель кафедры дошкольного образования СКИРО ПК и ПРО

**Технический редактор:**

**С.А. Белая**, заместитель заведующего РЦИ СКИРО ПК и ПРО

**Интерактивные формы работы с кадрами в ДОУ** (методические материалы) / авт.-сост. Н.Б. Ромаева и др. – Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2012. - 93 с.

Методические материалы, включающие региональную модель и опыт лучших ОУ по направлению «Интерактивные формы работы с кадрами в ДОУ», апробированные на федеральной стажировочной площадке. Методические рекомендации предназначены для руководителей органов управления образованием, специалистов отделов образования муниципальных районов и городских округов Ставропольского края, курирующих вопросы дошкольного образования, руководящих работников и педагогов муниципальных и государственных дошкольных образовательных учреждений.

© СКИРО ПК и ПРО, 2012

## Содержание

<i>Ромаева Н.Б.</i> Содержание и анализ деятельности федеральной стажировочной площадки СКИРО ПК и ПРО по подмероприятию ФЦПРО «Модернизация муниципальных систем дошкольного образования» (программа «Интерактивные формы работы с кадрами в ДОУ») .....	4
<i>Ардинцева С.В.</i> Интерактивные формы работы с кадрами в современном ДОУ .....	12
<i>Сечина Л.П.</i> Управление дошкольным образовательным учреждением в условиях реализации Федеральных государственных требований к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования (из опыта работы МДОУ № 53 «Солнышко», г. Новоалександровск) .....	24
<i>Гусева Л.А.</i> Управляющий совет как форма государственно-общественного управления в ДОУ (из опыта работы МДОУ № 25 «Ромашка» ст. Расшеватской Новоалександровского района) .....	30
<i>Большакова И.В.</i> Интерактивные формы работы с кадрами как средство повышения эффективности деятельности ДОУ (из опыта работы МДОУ детский сад № 1 «Дюймовочка», г. Новоалександровск). .....	35
<i>Нордгеймер Ю.Р., Сергиенко И.В.</i> Роль интерактивных форм работы с кадрами в формировании развивающей среды ДОУ (из опыта работы МБДОУ детский сад № 31 «Заря», г. Пятигорск) .....	42
<i>Гончарюк Г.Ф., Кияйкина Н.Ф.</i> Тренинг как средство развития профессиональных компетенций педагогов ДОУ (из опыта работы МБДОУ детский сад № 31 «Заря», г. Пятигорск) .....	47
<i>Сергеев Ю.Н.</i> Интерактивные формы обучения и повышения квалификации педагогов ДОУ с использованием современных Интернет-технологий .....	55
<i>Гусева Л.А.</i> Использование современных интерактивных систем в деятельности дошкольного образовательного учреждения (из опыта работы № 25 «Ромашка» ст. Расшеватской Новоалександровского района) .....	59
Приложения .....	64

**Содержание и анализ деятельности федеральной стажировочной площадки  
СКИРО ПК и ПРО по подмероприятию ФЦПРО «Модернизация  
муниципальных систем дошкольного образования»  
(программа «Интерактивные формы работы с кадрами в ДОУ»)**

*Ромаева Н.Б., д.п.н., профессор  
ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский  
федеральный университет»*

26 сентября 2011 года в соответствии приказом № 867 Министерства образования Ставропольского края были определены образовательные учреждения в качестве базовых площадок федеральной стажировочной площадки Ставропольского краевого института развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования по реализации в 2011-2013 гг. мероприятий Федеральной целевой программы развития образования, началась работа по подготовке к проведению курсовых (стажировочных) мероприятий. В области модернизации дошкольного образования одним из направлений работы стала программа «Интерактивные формы работы с кадрами в ДОУ», в рамках которой были определены базовые площадки: МДОУ д/с № 53, «Солнышко» г. Новоалександровска, (заведующий Л.П. Сечина), МДОУ д/с № 25 «Ромашка» ст. Расшеватской Новоалександровского района (заведующий Л.А. Гусева), МКДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 17» г. Новомихайловска (директор В.А. Сапрун ); МБДОУ д/с № 31 «Заря» г. Пятигорска (заведующий И.В. Сергиенко).

В связи с внедрением Федеральных государственных требований к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования, необходимостью повышения качества и вариативности услуг в ДОУ, особую актуальность приобретают интерактивные формы работы с педагогическим коллективом. Это обусловлено тем, что интерактивные формы обеспечивают создание атмосферы, снимающей у взрослых напряженность и тревожность в связи с включением в образовательную деятельность, решением организационных вопросов. Исследования показывают (С.Г. Вершловский, Е.П. Тонконогая, Т.И. Шамова и др.), что взрослый человек «держится» за свои ценности, жизненные и профессиональные стереотипы до тех пор, пока на деятельностном уровне не осознает необходимости и продуктивности отказа от некоторых из них. Интерактивные формы работы с кадрами способствуют активизации передового опыта, обмену знаниями и опытом, становлению нового профессионального мышления, приобретению конструктивной позиции в отношении нововведений, пробуждению чувства нового, творческому подходу к использованию чужого опыта, формированию критической самооценки собственной практики и т. п.

С целью развития профессиональной компетентности руководителей ДОУ в области использования интерактивных форм работы с кадрами для решения актуальных задач деятельности ДОУ была разработана программа «Интерактивные формы работы с кадрами в ДОУ», рассчитанная на 72 часа.

В ходе реализации программы решались следующие задачи:

- обеспечить усвоение слушателями курсов современных нормативных документов, регулирующих учебно-педагогические, трудовые, правовые и морально-нравственные отношения в сфере дошкольного образования, а также федеральных государственных требований (ФГТ) к основной образовательной программе дошкольного образования;
- обеспечить формирование/развитие профессиональных компетенций в области использования интерактивных форм работы с педагогами для решения актуальных задач ДОУ;
- сформировать умение руководителей ДОУ сочетать различные формы работы с кадрами в соответствии с поставленными задачами.

Программа включает модули: «Дошкольное образование в логике модернизации российского и регионального образования», «Интерактивные формы работы с кадрами как фактор повышения качества образовательного процесса в ДОУ», «Интерактивные информационные технологии как средство повышения качества образования в ДОУ», реализация которых проходила через систему лекционных и практических занятий; заданий для самостоятельной работы слушателей для дистанционной формы обучения. Особое внимание уделялось тому факту, что овладение интерактивными формами работы возможно только в процессе деятельности, в связи с чем в целях повышения практической направленности большая часть учебного времени выделялась на различные виды практических занятий, т.е. проведение интерактивных форм работы непосредственно с руководителями ДОУ, проводилось обучение работа на базовых стажировочных площадках.

**Цель программы на базовых площадках:** познакомить стажеров из субъектов РФ и СК с интерактивными формами работы с кадрами, новыми подходами к развитию дошкольного образования в связи с необходимостью реализации государственной политики в области модернизации системы дошкольного образования.

Так, в МДОУ д\с № 53 «Солнышко» г. Новоалександровска успешно прошло знакомство с муниципальной системой дошкольного образования и МДОУ, презентация и обсуждение опыта по теме «Вариативные подходы к решению доступности и качества образовательных услуг в муниципальной системе дошкольного образования».

Стажеры смогли увидеть и проанализировать разные формы ДО:

- «Я+мама» - адаптационная группа;
- «Особый ребенок» - группа для детей с ограниченными возможностями здоровья;
- «Учимся вместе» - инклюзивное образование;
- «Будущий школьник» - группа предшкольной подготовки детей;
- «Гурнайсь, казаки, большой праздник у нас!» - реализация регионального компонента в образовательной деятельности.

Здесь же вместе со слушателями были проведены интерактивные формы работы с кадрами: мозговой штурм «Шесть шляп мышления», релаксационный тренинг, кейс-метод как метод коллективного анализа ситуаций, деловая игра «Реализация ФГТ в разнообразных моделях и формах дошкольного

*образования».* Особый интерес у слушателей вызвали интерактивные информационные технологии как средство повышения качества образования в ДООУ (изучение функционирования интерактивной доски, планшетных технологий). В процессе активной стажировки стажеры делились на подгруппы, каждая получала основную общеобразовательную программу и совместно анализировала ее для определения достоинств и недостатков планирования ООП ДООУ, что в дальнейшем позволяло внести коррективы в собственную деятельность.

В МДООУ № 25 ст. Расшеватской Новоалександровского р-на особый интерес слушателей вызвали тема *«Государственно-общественное управление в ДООУ и основные направления деятельности управляющего совета»;* интерактивная форма работы с кадрами по календарно - тематическому планированию в электронном виде.

С целью выявления знаний стажеров о современных нормативно-правовых документах, регулирующих учебно-педагогические, трудовые, правовые и морально - нравственные отношения в сфере дошкольного образования была проведена деловая игра *«Актуальные проблемы дошкольного образования»* (в свете изменений в действующем законодательстве) с интерактивной системой голосования и тестирования VOTUM.

На стажировочных площадках тренинг как форма комплексного использования интерактивных методов обучения стал неотъемлемой частью работы сотрудников ДООУ. В МДООУ № 31 г. Пятигорска успешно проводились тренинг личностного роста для педагогов, час психологической разгрузки. деловая игра *«Моделирование предметно-развивающей среды в ДООУ».*

Таким образом, на всех практических занятиях стажеры не просто слышали об опыте ДООУ, но и имели возможность лично апробировать новые технологии, участвовали в дискуссиях, круглых столах, семинарах-практикумах, мастер-классах, что вызывало оживленный интерес и позитивные отзывы.

Активность и заинтересованность участников работы первых круглых столов, проведенных в рамках реализации программы стажировки, подтвердили тот факт, что важно сформировать и закрепить на практике профессиональные знания, умения и навыки, полученные в результате теоретической подготовки педагогов. Результатом деятельности стажировочной площадки стало проектирование стажерами на основе изученного инновационного опыта собственных вариативных моделей профессиональной деятельности, адаптированных к условиям конкретной территории и обеспечивающих развитие и достижение необходимого качества образования в области современных моделей адаптации ребенка в ДООУ.

Указанные интерактивные формы работы, модели прошла апробацию на ряде семинаров и вебинаров, проведенных силами сотрудников СКИРО ПК и ПРО в Карачаево-Черкесской республике, республике Калмыкия, в Кабардино-Балкарской республике и получила положительный отклик у слушателей. Наибольший интерес вызвала возможность трансляции данных моделей на другие дошкольные образовательные учреждения и удачное совмещение хорошо проработанной теоретической базы с ее практической реализацией.

На наш взгляд показательны отзывы стажеров о работе стажировочной площадки:

- «Форма проведения стажировки очень понравилась. Активное вовлечение слушателей в позиции экспертов, организаторов позволяет увидеть плюсы и минусы. Команда педагогов работает на одну цель – личностное развитие каждого! В том числе и взрослых! Возможность наблюдать детей в разных ситуациях. Возможность проанализировать и свою деятельность».
- «Увидела уникальный опыт, кроме того, все в «живом виде».
- «Погружение» в процесс, работа в разных позициях, общение с детьми и педагогами заставляют многое переосмыслить, понять, дает творческий импульс».

Таким образом, с одной стороны удовлетворялись профессиональные потребности педагогов, предлагался набор методических услуг, сочетались традиционные формы курсовой подготовки с практической деятельностью в самом образовательном учреждении, с другой – решалась проблема непрерывного образования педагогических кадров в ДОО, являющемся базовой площадкой СКИРО ПК и ПРО.

Так, сотрудники МДОО № 53 отмечали, что в связи с определением их учреждения в качестве базовой площадки, возникла необходимость в обновлении работы с кадрами, характер которой зависел от степени профессиональной зрелости, творческой направленности, сплоченности коллектива. Администрацией учреждения были определены зоны «ближайшего» и перспективного развития детского сада на основе педагогического анализа.

В результате была разработана и внедрена новая модель методической деятельности - Творческая лаборатория и основным акцент в работе базовой площадки был сделан на организацию её работы. Отбор участников Творческой лаборатории был организован на добровольной основе, в неё вошли высококвалифицированные педагоги, имеющие высшую и первую квалификационные категории. Лаборатория объединила работу четырёх групп: «Группа художественно-эстетического развития», «Группа познавательно-речевого развития», «Группа физического развития», «Группа социально – личностного развития». Группы инновационного прорыва возглавили узкие специалисты ДОО.

Направлениями деятельности Творческой лаборатории явились:

- информационная, научно-методическая и практико-ориентированная поддержка образовательного процесса по реализуемому содержательному направлению;
- мониторинг и организация образовательной деятельности;
- описание и опыт распространения полученных результатов.

Педагогами стали активно использоваться интерактивная доска, интерактивный стол в образовательной деятельности с детьми, была введена новая форма отчетности - видеопрезентация. Теперь к ежегодно проводимому в детском саду фестивалю педагогического мастерства, прилагается диск с фотографиями, мини-фильм о работе с кадрами, педагогов с детьми каждой возрастной группы.

Результатом деятельности Творческой лаборатории в МДОУ детский сад № 53 «Солнышко» г. Новоалександровска можно считать:

- создание обстановки творческого поиска новых форм и методов работы с детьми;
- внедрение новых технологий, способствующих активизации профессиональной деятельности педагогического коллектива;
- выделение наиболее перспективных идей в организации воспитательной работы с детьми.

Методические наработки педагогов легли в основу инновационной работы базовой площадки.

В конце работы по программе «Интерактивные формы работы с кадрами в ДОУ» был проведен мониторинг качества обучения: слушателям предлагалось оценить результаты обучения на площадках, в частности отметить, имело ли место развитие (формирование новых) профессиональных компетенций. Ответы распределились следующим образом:

*Да, в полном объеме, способен самостоятельно действовать на практике – 86 % слушателей;*

*Да, в основном, но требуется дополнительное самообразование – 14 %*

*Да, но только по отдельным вопросам – 0%;*

*Не, получил в основном широкую информацию – 0%;*

*Нет, получил противоречивые, разрозненные знания и некоторые частные практические навыки – 0%;*

*Не получил ожидаемых результатов, которые могли бы повысить эффективность выполняемой практической деятельности – 0%.*

Далее слушателям предлагалось перечислить задачи, которые они успешно смогут решать на практике в результате пройденного на стажировочной площадке обучения: (приводим лишь наиболее часто повторяющиеся ответы):

*использование интерактивных форм работы с кадрами в собственной управленческой деятельности,*

*внедрение проектного метода,*

*совершенствование основной образовательной программы ДОУ в соответствии с ФГТ,*

*использование интерактивного оборудования (интерактивной доски, планшетов, интерактивного стола),*

*организация вариативных образовательных услуг,*

*создание управляющего совета в ДОУ*

Наиболее эффективными методами и формами работы со стажерами, по мнению слушателей, стали: *интерактивные формы работы с кадрами, деловые игры («Педагогический маркетинг, «Шесть шляп мышления»), практические занятия с использованием интерактивного оборудования, создание предметно-развивающей среды.*

Слушателям также предлагалось оценить по 9-ти балльной шкале программы, по которым проходило обучение (приведен средний балл):

*Актуальность содержания с точки зрения ориентации на насущные практические задачи - 8,5;*

*Новизна содержания – 7;*

*Практикоориентированный характер содержания – 8,3;*

*Ценность распространяемого опыта – 8,9;*

*Полнота содержания программы для решения практических задач – 7,5.*

Также по 9-ти балльной шкале предлагалось оценить качество образовательного процесса на стажировочной площадке:

*Качество преподавания – 8,8;*

*Степень учета индивидуальных потребностей и интересов обучающихся- 7,2;*

*Качество организации занятия – 8,8;*

В результате обучения на курсах повышения квалификации у слушателей были сформированы / развиты следующие компетенции (самооценка по –5-ти балльной шкале):

*общекультурные компетенции (ОК):*

готов использовать нормативные правовые документы в своей деятельности: федеральные государственные требования (ФГТ) к основной образовательной программе; законодательные и нормативные акты в области дошкольного образования **(5);**

готов использовать основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации, готов работать с компьютером как средством управления информацией (средний балл – **4,3);**

способен работать с информацией в глобальных компьютерных сетях **(4,8);**

способен использовать навыки публичной речи, ведения дискуссии и полемики **(4,6);**

*профессиональные компетенции (ПК):*

*общепрофессиональные (ОПК):*

способен использовать систематизированные теоретические и практические знания гуманитарных, социальных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач: знать и использовать классификации интерактивных форм работы с педагогами ДООУ, требования к их проведению **(4,6);**

*в области педагогической деятельности:*

готов применять современные методики и технологии, в том числе и информационные, для обеспечения качества образовательного процесса на ступени дошкольного образования: владение современными интерактивными педагогическими технологиями; современными методами прогнозирования и развития ДООУ в соответствии с государственной политикой в области дошкольного образования; умение сочетать различные формы работы с кадрами в соответствии с поставленными задачами; планировать и организовывать различные интерактивные формы работы с кадрами в ДООУ для повышения качества образования **(4,5);**

способен использовать возможности образовательной среды, в том числе информационной, для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса: применять интерактивные информационные технологии сетевого взаимодействия сотрудников ДООУ; оценивать и корректировать

результативность проведения различных интерактивных форм с сотрудниками ДООУ (4,8);

готов включаться во взаимодействие с родителями, коллегами, социальными партнерами, заинтересованными в обеспечении качества учебно-воспитательного процесса: сочетать различные интерактивные формы работы с кадрами и родителями в соответствии с поставленными задачами (4,7);

*в области культурно-просветительской деятельности:*

способен разрабатывать и реализовывать культурно-просветительские программы для различных категорий населения, в том числе с использованием современных информационно-коммуникационных технологий: организовывать сетевое взаимодействие сотрудников ДООУ и родителей (в рамках реализации стратегии развития информационного общества в Ставропольском крае (или другом регионе) (4,6).

Следует отметить, что апробация программы проходила не только в рамках стажировочной площадки. Так в краевых августовских совещаниях в секции руководителей органов управления образованием, специалистов отделов образования муниципальных районов и городских округов Ставропольского края, курирующих вопросы дошкольного образования, руководящих работников муниципальных и государственных дошкольных образовательных учреждений «Модернизация муниципальных систем дошкольного образования Ставропольского края» (руководитель секции Н.А. Лаврова, зам. министра образования Ставропольского края) выступили руководители базовых площадок по теме «Интерактивные формы работы с кадрами» Сечина Л.П., заведующий МДОУ д/с № 53, «Солнышко» г. Новоалександровска, Л.А. Гусева заведующий МДОУ д/с № 25 «Ромашка» ст. Расшеватской, Новоалександровского района, Ю.Р. Нордгеймер, научный руководитель МБДОУ детский сад № 31 «Заря» г. Пятигорска. В выступлениях были раскрыты особенности работы ДООУ в условиях перехода на Федеральные государственные требования к основной общеобразовательной программе дошкольного образования и роль интерактивных форм работы с кадрами в этом процессе.

Таким образом, на базе вышеуказанных базовых учреждений была реализована **региональная модель развития профессиональной компетентности руководителя ДООУ в области использования интерактивных форм для решения различных управленческих задач**. В структуре модели нашли отражение основные функции управления ДООУ:

**Целевые** – создание материально – технической и финансовой базы: базовые площадки были укомплектованы современным учебным оборудованием; появление в дошкольном учреждении компьютерного класса, мультимедийного комплекса и интерактивных досок послужило мощным стимулом к разработке и реализации проекта по использованию современных компьютерных технологий, в связи с чем, например, в ДООУ № 53 был создан обучающий центр для педагогов;

**Операционные** – планирование, контроль, координация и регулирование, организация, педагогический анализ. Так, традиционное календарно-тематическое планирование в МДОУ № 25 ст. Расшеватской в современной

интерактивной форме позволяет привлечь к участию весь педагогический коллектив, оценить, какие предложения поддерживаются или отвергаются сотрудниками. Для максимального участия всех сотрудников в управлении применяется интерактивная система голосования и тестирования VOTUM, имеющая различные режимы для оперативного выявления мнения сотрудников по значимым вопросам. Большую роль в утверждении плана работы ДОУ стал играть Управляющий совет как новая форма государственно-общественного управления в образовании, высший орган управления, представляющий интересы всех участников образовательного процесса ДОУ. В состав Совета входят: педагоги, родители (законные представители) воспитанников ДОУ, представители общественности, доверенные лица учредителя детского сада.

При этом, особое внимание в работе с кадрами заведующие ДОУ уделяли методической службе ДОУ: были созданы «группы инновационного прорыва», творческие лаборатории, обучающие центры для педагогов, где использовались технологии управления качеством методической работы, в частности, в период перехода учреждения на ФГТ. Педагогами избирались различные формы повышения квалификации и участия в инновационной деятельности: наряду с традиционными (постоянно действующий семинар, стажировка; курсы повышения квалификации; педагогические, методические советы), использовались и интерактивные формы работы: круглые столы, дискуссии; педагогический ринг, творческие отчеты педагогов; ролевые, эвристические, деловые игры, кейс-метод как метод коллективного анализа ситуаций.

**Социально – психологические** – сохранение положительных традиций, моральное и материальное стимулирование, развитие в коллективе самоуправления.

Результатом реализации модели интерактивных форм работы с кадрами в Ставропольском крае стали

- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования,
- внедрение новых ФГТ;
- инновационный подход к моделированию предметно-развивающей среды в ДОУ
- внедрение альтернативных форм дошкольного образования: группы кратковременного пребывания: предшкольной подготовки, группы для детей младшего дошкольного возраста, не имеющих возможности посещения организованных групп; группы инклюзивного образования; образования в условиях семьи; группы для детей с ограниченными возможностями здоровья; работа с детьми - инвалидами на дому;
- предоставление широкого спектра дополнительных образовательных услуг для организованных и детей, не посещающих ДОУ: «АБВГДейка», «Занимательная геометрия и логика», «Спортивная гимнастика», «Юный шахматист», группа социальной адаптации «Я+мама» и др.
- использование электронных ресурсов в профессиональной деятельности педагога и руководителя ДОУ.

В настоящее время можно констатировать, что использование электронных ресурсов в профессиональной деятельности педагога и

руководителя ДОУ стало главным условием повышения качества образовательного учреждения и организации интерактивного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса, в том числе родителями. Участие в работе сетевого сообщества «Дошкольник Ставрополя» способствует поддержке профессиональной деятельности педагогов ДОУ; самореализации и самоутверждению через совместную сетевую практическую деятельность; созданию и поддержке новых образовательных инициатив. Работники образования могут обсуждать образовательную деятельность, делиться опытом работы, «заявлять» о себе, задавать вопросы «сетевому» методисту и т.д. Это позволяет слушателям, прошедшим обучение по программе «Интерактивные формы работы с кадрами в ДОУ» общаться с коллегами и преподавателями в интерактивном режиме в удобное время и после окончания курсов для дальнейшего совершенствования профессиональной компетентности.

### **Интерактивные формы работы с кадрами в современном ДОУ**

*Ардинцева С.В.,  
старший преподаватель кафедры  
дошкольного образования  
СКИРО ПК и ПРО*

*Скажи мне – и я забуду;  
Покажи мне – и я запомню;  
Дай сделать – и я пойму.  
(китайская пословица)*

Качество образования и его эффективность - одна из актуальных проблем отечественной педагогики. Ведущую роль в обеспечении эффективности воспитательно-образовательного процесса играет педагог, его профессионализм.

Проблема «Интерактивные формы с кадрами» очень актуальна как в теории, так и в практике повышения уровня мастерства педагогов и является приоритетным направлением деятельности методической работы, которая занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, так как, прежде всего, способствует повышению профессиональной компетентности педагога, развитию его творческой инициативы.

Перед руководителями ДОУ зачастую стоит вопрос, как сделать, чтобы каждый педагог стал активным, заинтересованным участником работы различных форм профессиональных объединений? Как избавиться от пассивности отдельных педагогов? Как перевести их от репродуктивной деятельности к исследовательской, к формированию умения рефлексировать в процессе познания нового и освоения знакомого материала?

Активизация творческой деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с педагогами.

Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения. Слово «интерактив» пришло к нам из английского языка от слова «interact» - где «inter» - это взаимный, «act» - действовать. Интерактивный означает способность действовать или находится в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, компьютером) или с кем – либо (например, человеком). Отсюда можно сделать выводы, что интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие педагогов или педагога и руководителя методического мероприятия.

Совершенно очевидно, что работа с кадрами должна быть направлена на формирование творческого коллектива единомышленников.

Постоянная связь содержания методической работы в дошкольном учреждении с результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. В то же время методическая работа носит опережающий характер и отвечает за развитие и совершенствование всей работы с детьми, в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке. Поэтому невозможно согласиться с пониманием методической работы, как только службы корректирования ошибок в деятельности воспитателя, хотя в ходе ее приходится решать и эти проблемы. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. Однако проблема повышения профессионального мастерства каждого педагога дошкольного учреждения по-прежнему остается одной из самых сложных. Ни для кого не секрет, что иногда на организацию мероприятий тратится много сил, а отдача ничтожна мала. Чем же объяснить все это? Думая, размышляя по этому поводу, пришли к выводу, что традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Повышение мастерства педагогов, пополнение их теоретических знаний и практических умений осуществляется с помощью разнообразных форм методической работы, а именно с использованием интерактивных форм и методов. **Ценность** такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, откровенный обмен мнениями, формирует положительные отношения между сотрудниками. **Стержнем** данных форм работы с кадрами являются коллективные обсуждения, рассуждения, аргументация выводов, соревнования умов и талантов. **Значение** интерактивных методов - достижение таких важнейших **целей**, как:

1. Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию.
2. Повышение уровня активности и самостоятельности.
3. Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности.
4. Развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.

Кроме того, интерактивное обучение обеспечивает создание атмосферы, снимающей у взрослых напряженность и тревожность в связи с включением в образовательную деятельность. Интерактивная деятельность обеспечивает не только прирост знаний, умений, навыков, способов деятельности и коммуникации, но и раскрывает новые возможности, является необходимым условием для становления и совершенствования компетентностей. К числу наиболее эффективных форм работы с кадрами можно отнести групповую работу, в том числе и малых группах, творческие мастерские, мастер-классы, «круглые столы», дискуссии, проектные семинары, кейс-технологии, разбор деловой документации, ролевые и деловые игры, имитирующие профессиональные ситуации, викторины и др.



*Рис. 1 Интерактивные формы и методы обучения педагогов ДОУ*

Основной направленностью интерактивных форм является активизация педагогов, развитие их креативного мышления, нестандартный выход из проблемной ситуации.



Первая эффективная интерактивная форма, введенная в работу с педагогами ДОУ - **тренинг** (быстрое реагирование, быстрое обучение). Так как современная жизнь с её многочисленными трудностями как экономического, так и психологического характера требует от человека любой профессии напряжения всех его нравственных и физических сил.

Педагоги оказались в наиболее сложной ситуации, так как их труд даже в стабильные времена отличался высокой эмоциональной загруженностью и стрессонасыщенностью. Отрицательно окрашенное психологическое состояние педагога снижает эффективность процесса воспитания и обучения детей, повышает конфликтность во взаимоотношениях с коллегами, администрацией, родителями.

**Педагогический ринг** - ориентирует педагогов на изучение новейших исследований в психологии и педагогике, методической литературе, способствует выявлению различных подходов к решению педагогических проблем, совершенствует навыки логического мышления и аргументации своей позиции, учит лаконичности, четкости, точности высказываний, развивает находчивость, чувство юмора. Такая форма предусматривает критерии оценки ответов, выступлений и действий участников:

- общая эрудиция;
- профессиональные знания, умения, навыки;

• умение выйти из затруднительного положения, экспромт. *Например, педагогический ринг: «Пути совершенствования процесса обучения в ДОУ».*

Каждый творчески работающий воспитатель знает, как часто его посещают замечательные идеи, внезапные озарения (эврика), которые, будучи своевременно не востребованными, утрачиваются, забываются. Что бы этого не случилось, есть дискуссия - это обсуждение-спор, столкновение разных точек зрения, позиций, подходов. Не следует смешивать дискуссию с полемикой, т.е. целеустремленным, эмоциональным, заведомо пристрастным отстаиванием уже сформированной позиции. В нашем педагогическом опыте получили распространение свернутые формы дискуссий, к которым относятся: **круглый стол техника «аквариума»**. Его основная задача выработать навыки критической оценки разных подходов к решению конкретных вопросов в практике работы ДОУ, умению аргументировано отстаивать свою точку зрения, формировать культуру ведения дискуссии. Темы для круглых столов могут быть разными, но они обязательно должны содержать в своей формулировке альтернативные элементы. *Например, - «Проблемы взаимодействия общественного и семейного воспитания на современном этапе», «Дошкольное образовательное учреждение - каким ему быть?», «Сила личности воспитателя. В чем она?», «Десять заповедей творческой личности. Вы с ними согласны?».*

**Симпозиум** - обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории.

**Дебаты** - обсуждение, построенное на основе заранее оговоренных выступлений представителей двух противостоящих групп.

**«Судебное заседание»** - обсуждение, имитирующее судебное разбирательство (слушание дела).

**КВН, Что? Где? Когда?, Счастливый случай.** Успешно используется для выработки быстрой реакции на изменение педагогической ситуации, умения найти оптимальный вариант решения задачи.

**Педагогические ситуации, экспромт** - метод активизации педагогического познания в процессе повседневного общения, взаимосвязи с детьми, родителями, коллегами. *Например, ребенок сообщает педагогу, что мама и папа разошлись, и у него теперь будет новый папа. Какой может быть реакция педагога.*

Недостатком традиционных форм работы (наряду с достоинствами) является то, что не все воспитатели выступают в роли активных участников. Устранению этого недостатка способствует деловая игра и другие инновационные формы работы с педагогическими кадрами.

**Деловая игра** может быть использована не только как зачетное занятие по результатам теоретического семинара актуальной для ДОУ проблемы, но и при разработке решений новой проблемы. *Например: «Легко ли быть дошкольником?»*

**Банк идей** - это рациональный способ коллективного решения проблем, не поддающихся решению традиционными способами на данном этапе ДОУ. *Например: «Экология игры: как вернуть игру в жизнь детского сада».*

Эффективной формой, на мой взгляд, является проведение **выставки - ярмарки педагогических идей, аукцион**. Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Поэтому основной результат выставки-ярмарки - заметный профессионально-личностный рост воспитателей. Благодаря этой форме работы с педагогами создаются условия для публичного представления лучших образцов их профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.

**Мастер-класс**. Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов. Мастер – класс можно проводить как внутри ДОУ, так и для педагогов ДОУ города и области.

**Творческий час «Золотые россыпи»** - работа небольшими коллективами, где разрабатываются методические рекомендации, модели анализа литературного или музыкального произведения, план-схемы поиска «клада», внедряются новые нетрадиционные техники рисования.

**Кружки качества** организуются по инициативе администрации, с учетом делегирования полномочий. Ведущий метод - «мозговая атака» или «мозговой штурм». Обязательным условием при организации кружка является наличие педагога, способного обучать коллег без помощи администрации.

**Педагогическое «ателъе» или педагогическая мастерская**. Их цель: педагог-мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно-образовательной системы и практическими рекомендациями по ее реализации. Также идет выполнение индивидуально-практических заданий с прицелом на дальнейшее использование в работе с детьми. *Например: «Развитие творческого воображения дошкольника средствами художественной литературы, изобразительности, экспериментирования».*

**«Коучинг-сессия»** - интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос - ответ). Принцип «Сделай за меня» практически не действует, здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит и пути для решения проблем. Конфуций говорил: «Давай наставления только тому, кто ищет знаний. Оказывай помощь только тому, кто не умеет внятно высказывать свои заветные думы. Обучай только того, кто способен, узнав про один угол квадрата, представить себе остальные три». В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности. *Например: «Работа с аттестуемым педагогом».*

Работая в коллективе, важно знать его психологический климат, эмоциональное состояние педагогов, уровень профессионального и личностного развития. И нам пришла идея создать корпорацию, объединяющую педагогов общностью интересов – **«Союз единомышленников»**. Это корпорация добрых, общительных, умных, душевных, организованных, удачливых. *Примеры некоторых мероприятий:*

*супер - девичник, мастерская дизайнера, звездный час, мистический Новый год, выход в театр, кино, выезд на природу.*

Ещё одна форма, которой мы часто пользуемся перед открытыми мероприятиями для воспитателей города, области, родителей - это настрой педагога на успешную работу - **«Квик – настройка»:**

1. Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь! Улыбка, солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.
2. Вы самые лучшие и красивые, пусть все манекенщицы мира вам позавидуют.
3. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем дороже ценятся.
4. Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и стареть не дает.
5. Трудности закаляют на пути к счастью.

Подводя итоги, можно сказать, что грамотно построенная система интерактивных форм работы с педагогическими кадрами,- приведет к повышению уровня воспитательно-образовательной работы ДОУ и сплотит коллектив педагогов.

**Интерактивные методы обучения** - это методы позволяющие внедрить в процесс обучения эффективное общение, что предполагает вовлечение учащегося в обучение в качестве активного участника, а не слушателя или наблюдателя.

По свидетельству экспериментальных данных при лекционной подаче материала усваивается не более 20 – 30% информации, при самостоятельной работе с литературой – до 50%, при проговаривании – до 70%, а при личном участии в изучаемой деятельности (например, в деловой игре) – до 90%. Эти данные полностью подтверждает древняя китайская пословица, которая гласит: «Скажи мне - и я забуду, покажи мне – и я запомню, дай сделать – и я пойму».

По моему мнению наиболее эффективным является применение таких интерактивных методов как: метод «Модерации», метод «Кейсов», деловые и дидактические игры, Технология открытого пространства, метод SWOT - анализа, Мозговой штурм, презентация.

**Метод «Модерации»** (moderator – посредник, регулятор). Этот метод позволяет «заставить» людей действовать в одной команде для разработки в кратчайшие сроки конкретных реализуемых предложений, нацеленных на решение проблемы.

При использовании этого метода каждый педагог может:

- сосредоточиться на содержании;
- действовать целенаправленно;
- сохранить возможность для импровизации;
- проявить самостоятельность каждому участнику обсуждения;
- проводить обсуждение в свободной и коллегиальной обстановке.

Метод произвольно создает коллегиальную обстановку, не опрос или выступление по очереди, а решение в процессе работы.

Метод «Модерации» может применяться как отдельный метод или синтезироваться с **Технологией Открытого Пространства**, которая также

предусматривает: активное участие каждого, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Технология открытого пространства рассматривается как интерактивный метод успешного стимулирования педагогов на творческую креативную деятельность. Надо отметить, что при использовании ТОП на педсовете не нужно детально разработанной повестки дня и плана работы, а также дополнительных материалов, они будут только мешать работе. Это принципиальное отличие данной формы организации педсовета от традиционных. Как же организовать работу по методу ТОП?

Рассмотрим основные термины и этапы организации работы.

*Тема.* Для эффективного использования ТОП формулируется привлекательная тема для педагогов, которая будет являться центральным механизмом для концентрации дискуссии и вдохновения участников педсовета.

*Группа.* Для методики ОП лучше всего использовать большую группу педагогов - минимум 20 человек. Если участников меньше, теряется необходимое разнообразие, которое необходимо для подлинного взаимообмена. Лидеру группы необходимо обеспечить свободу высказывания любой точки зрения, на это нужно нацелить педагогов вначале.

*Время,* необходимое для проведения встречи, зависит от специфики ожидаемых результатов. По методике от 1 часа до 5 часов.

*Пространство.* Существенным фактором при организации пространства является комфорт. Лучше всего использовать большую комнату с небольшими уголками для работы малых групп. Используются стулья, которые можно двигать, маленькие столики, тумбы, вокруг которых могут объединяться рабочие группы.

*Исходная расстановка* – это расставленные в полукруг стулья, большая белая стена в комнате или занавес, чтобы можно было прикреплять бумагу с клейкой лентой. Центр круга должен быть пустым.

Рассмотрим этапы ОП в синтезе с методом «Модерации»:

*Первый этап - опрос педагогов.* В начале педсовета проводится опрос педагогов. Чего ждут они от этого педагогического совета? Насколько актуальна тема для них лично, в их работе.

*Второй этап - поиск.* Поиск самого актуального для педагогов вопроса, на который бы они хотели получить ответ на педагогическом совете. Педагоги, на листках анонимно пишут вопрос. После, собранные листки группируются по темам или направлениям работы. На этом этапе у некоторых педагогов возникают затруднения в формулировке вопроса, особенно у молодых специалистов, поэтому лучше заранее нацелить их на специфику педсовета, познакомить с темой.

*Третий этап - выбор.* На плакате помещаются все собранные у педагогов листки с ответами и распределяются по содержательным кластерам (группам). Затем все члены педагогического совета делятся на рабочие группы в зависимости от количества кластеров.

*Четвертый этап - проработка.* Педагоги в рабочих группах детально работают над выделенной темой. Надо отметить, что на этом этапе при

первоначальном использовании метода у некоторых педагогов возникают проблемы в обсуждении вопросов. Они сначала не понимают, как можно обсуждать вопрос, на который они сами хотят получить ответ. Они ждут, когда им кто-либо объяснит или детально расскажет, как решить эту проблему. Понимание приходит только в процессе обсуждения вопроса. Поэтому иногда необходима помощь лидера (руководителя или методиста). В помощь педагогам раздаются заранее распечатанные карточки с таблицами, на которых стоят вопросы. Педагоги выбирают те карточки, на которых вопросы им более понятны и близки.

*Карточка № 1*

Если да, то как?	Если нет, то в чем причины? (сдерживающие факторы)
Что еще можно сделать?	Что я уже делаю? (обмен опытом)

*Карточка № 2*

Как должно быть?	Как на самом деле?
Что для этого должно быть сделано?	Что должны сначала сделать?

*Карточка № 3*

Аргументы «за»	Аргументы «против»
Что еще не ясно?	Что должны сначала сделать?

*Пятый этап - мероприятия – как заказ на работу.* Обсуждение конкретных мероприятий для решения проблемы.

*Карточка 4*

Что?	Для чего?	Кто?	Когда?
Глагол действия			
Пригласить ....			
Обновить .....			

*Шестой этап - заключение.* Зачитываются все предлагаемые педагогами мероприятия. Из отдельных заключений рабочих групп составляется общее заключение. В конце педсовета идет оценка работы над темой. (Довольны ли педагоги результатом обсуждения? Устраивают ли их предложенные перспективы решения?) При этом хочется отметить, что не всегда педагоги довольны результатом обсуждения. В этом случае необходимо сделать анализ работы педагогов, выявить причины неэффективности обсуждения.

**Метод «Мозговой штурм» или «Мозговая атака» (brainstorming)** – процедура группового креативного мышления, точнее – это средство получения от группы лиц большого количества идей за короткий промежуток времени.

В нашем детском саду этот метод активно применяется на заседаниях творческой группы для обсуждения плана или проведения различных мероприятий: детских каникул, соревнований, педагогических конкурсов, методических объединений и др.

Для проведения мозгового штурма:

1. Выбирается проблема для обсуждения.
2. Формируется креативная группа приметно из десяти человек: обсуждение проблемы проходит в комфортной и непринужденной обстановке.
3. Сама процедура мозгового штурма делится на три этапа:

<i><b>Вступление</b></i>	<i><b>Генерация идей</b></i>	<i><b>Анализа идей</b></i>
Объявляется проблема и записывается на доске. Ведущий объясняет причину выдвижения избранной темы, затем просит участников предложить свои варианты формулировок	Участники дискуссии в свободной форме высказывают свои идеи, которые фиксируются на доске. На этом этапе категорически запрещается критика, ведь самые лучшие – это так называемые «сумасшедшие идеи»	Идет поиск возможностей для их реализации происходит обработка высказанных предложений, предлагается рассмотреть идеи с точек зрения оригинальности и возможности к реализации

Каждая идея помечается карточкой со значками:

«++» - очень хорошая, оригинальная идея;

«+» - неплохая идея;

«0» - не удалось найти конструктива;

НР – невозможно реализовать;

ТР – трудно реализовать;

РР – реально реализовать.

4. В завершении мозгового штурма выбираются идеи, которые получили либо два «плюса», либо значок «РР», либо оба этих значка.

На этом этапе выясняется, насколько продуктивным оказался мозговой штурм. Самые лучшие идеи оформляются на специальном стенде или представляются в виде рекомендаций, которые раздаются всем педагогам коллектива. Плоды мозгового штурма важно «материализовать» в ближайшее время.

Очень интересный интерактивный метод - **Метод SWOT - анализа** (strengths – сильные стороны, weaknesses – слабые стороны, opportunities – возможности, threats – угрозы) – это метод анализа в виде процедур сбора данных и установления соответствия между внутренними сильными и слабыми свойствами учреждения, благоприятными и неблагоприятными факторами внешней среды.

SWOT - анализ может быть использован как форма проведения всего педсовета, так и как отдельный интерактивный метод. Как правило, используется для стратегического планирования.

Для проведения SWOT - анализа:

- Сначала необходимо выбрать вопрос для обсуждения, который заносится на отдельный лист и развешивается на стене или доске.
- Затем педагогам предлагается самостоятельно определиться по рабочим группам для обсуждения той или иной проблемы, вытянув по очереди карточки разного цвета. Таким образом, коллектив будет разделен не по интересам, а по принципу случайной подборки.
- Каждая группа садится за отдельный стол и обсуждает проблему, используя матрицу SWOT - анализа, распределяя по специальным категориям, какие у неё можно выделить «сильные стороны», какие «слабые стороны», что можно рассматривать как «возможности», а что будет являться «угрозой и препятствием» для осуществления намеченных целей.
- После обсуждения в малых рабочих группах их решение выносится на всеобщее обсуждение. После чего руководитель или творческая микрогруппа заполняет общую для всего коллектива матрицу SWOT - анализа, на её основе формируется решение.

### Образец матрицы SWOT - анализа

<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
<b>Возможности</b>	<b>Угрозы и препятствия</b>

Еще одним эффективным методом интерактивного обучения является **презентация** – это наглядный вариант лекционного и практического материала.

Этот метод был нами использован на семинаре – практикуме по изучению педагогами современных развивающих методов и технологий.

Презентация включала в себя не только представление педагогами современных развивающих методов и технологий, которые они используют в своей работе, таких как ТРИЗ, сказкотерапия, имаготерапия, музыкотерапия, гармоническая ритмопластика, рифмотерапия, но и возможности их применения в работе педагогов.

После презентации на семинаре завязалась дискуссия, педагоги, выступая в роли оппонентов, высказывали свои мнения, приводили доводы в защиту или сомнения по эффективности использования того или иного метода, технологии.

**Метод дидактической игры**, который подразумевает – моделирование, разработку технологий деятельности, проводимые в игровой форме.

Рассмотрим реализацию этого метода на примере игры «Разбор почты руководителя», где моделируется деятельность учреждения, которое представляется в виде комплекта документов, подготовленных руководителю для разбора. В нашем учреждении, как правило, рассматриваются приказы и

распоряжения по составлению планов или отчетов деятельности учреждения по организации работы с детьми и сотрудниками по безопасности жизнедеятельности, сотрудничеству с другими социальными институтами города, проведению тестирования с детьми.

В ходе игры участники изучают документы, принимают по ним необходимые решения. Кроме того, они составляют определенное мнение о ситуации в учреждении и в конце игры разбирают действия игроков.

Использование такой игры эффективно способствует развитию самостоятельности у педагогов, ответственность за принятие решений.

**Метод «Кейсов» (Casestudy)** – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Этот метод, как правило, применяется в процессе **ситуационной деловой игры**, которая сама по себе также является интерактивным игровым методом и предполагает развертывание особой (игровой) деятельности педагогов – участников имитационной модели, воссоздающей условия и динамику воспитательно - образовательного процесса или сотрудничества с родителями воспитанников.

При использовании метода «Кейсов» все обсуждаемые ситуации делятся на:

- ситуации – иллюстрации;
- ситуации – упражнения;
- ситуации – оценки;
- ситуации – проблемы.

Все перечисленные методы достаточно эффективны. После их применения выявляются позитивные изменения общего уровня профессиональной компетенции педагогов.

Таким образом, применение интерактивных методов обучения позволяет создать условия для самостоятельной и творческой работы педагогов, познакомиться с предлагаемым опытом работы, развить умение работать коллективно, плодотворно сотрудничая друг с другом, повысить их педагогическую компетентность, активизировать деятельность педагогов на педсоветах и семинарах, заинтересовать их в участии в профессиональных конкурсах не только муниципального, но и регионального уровня.

### Литература

1. Давыдова О.И., Богословец Л.Г. Использование коучинг-сессий при аттестации педагогических кадров ДОУ // Управление ДОУ. - 2007. – № 2.- С. 25-32.
2. Давыдова О.И., Майер А.А., Богославец Л.Г. Интерактивные методы в организации педагогических советов в ДОУ. - СПб: «ДЕТСТВО – ПРЕСС», 2008. – 170с.
3. Денякина Л.М. Технология управления образовательным учреждением. М., 2004.
4. Волкова В.А., Соколова Н.Б. Создание системы мониторинга как средства управления ДОУ // Управление ДОУ. - 2006. - № 4.- С. 41-47.

5. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы. - М: АЙРИС ПРЕСС, 2008.- 188с.
6. Нуждина Н.И. Консультация как вид работы старшего воспитателя по повышению квалификации педагогов // Управление ДОУ. - 2006. - № 6. – С.36-41.
7. Шаманская Н. Интерактивные методы // Дошкольное воспитание.– 2008.- № 8.–с.24-27

**Управление дошкольным образовательным учреждением в условиях реализации Федеральных государственных требований к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования**

*Сечина Л.П.,  
заведующий МДОУ  
д\с № 53 «Солнышко»  
г. Новоалександровск*

Новая образовательная политика, приоритетом которой является качество образования, привела к необходимости применения новых методов и подходов в управлении образовательным процессом. Начавшийся процесс стандартизации дошкольных учреждений, то есть реализация Федеральных государственных требований к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования может быть обеспечена только при условии грамотного, планомерного управления образовательным учреждением, когда системообразующим фактором является конечный результат - здоровый, развитый, социально адаптированный ребенок, подготовленный к успешному обучению в школе. Как показал многолетний опыт руководящей работы, эффективность управления ДОУ напрямую зависит от умения правильно распределять время и усилия, координировать труд персонала, рационально организовывать личный труд, осуществлять рефлексию и оценку результативности организационно-педагогической, методической и управленческой деятельности.

Во время перехода на федеральные государственные требования перед коллективом ДОУ стояла вполне конкретная задача: смоделировать образовательный процесс в соответствии с новыми требованиями, сохранив при этом положительные наработки в теории и практике дошкольного образования, и внести изменения в образовательную программу дошкольного учреждения.

С целью перехода учреждения на Федеральные государственные требования к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования в детском саду были созданы условия и разработана «Программа управленческой деятельности по переходу на Федеральные государственные требования. Алгоритмизация управленческой деятельности по модернизации образовательного процесса на 2010–2012 гг строилась в соответствии с ФГТ и другими нормативными документами разных уровней

(федерального, регионального, муниципального и уровня образовательного учреждения).

Управление в ДООУ состояло из последовательных основных управленческих действий: анализ, целеполагание, планирование, организация, руководство и контроль.

Были определены основные задачи программы:

1. познакомить педагогов ДООУ с:

- приказом Министерства образования и науки РФ «Об утверждении и введении в действие федеральных государственных требований к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования» от 23.11.2009 г. № 655;
- требованиями к условиям реализации приказа Министерства образования и науки РФ «Об утверждении и введении в действие федеральных государственных требований к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования» от 23.11.2009 г. № 655.

2. Разработать нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность МДОУ по реализации ФГТ к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования.

3. Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов по вопросам содержания образовательной деятельности и реализации ФГТ к структуре ООП дошкольного образования.

4. Провести анализ содержания основных общеобразовательных программ дошкольного образования: «Радуга» Т.Н. Дороновой, «Коррекционное обучение и воспитание детей 5 лет с ОНР» Т.Б. Филичевой, Г.В. Чиркиной, на соответствие ФГТ к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования.

5. Внедрить в работу образовательного учреждения образовательную программу с учетом ФГТ.

6. Распространять опыт работы через стажерскую практику в профессиональных сообществах различного уровня (муниципального, регионального, федерального.)

Несложным для участников образовательного процесса оказалось изучение вышеуказанных документов, выявление соответствия содержания существующих программ с ФГТ, разработка локальных актов, нормативно-правовых документов; сложнее было менять привычные установки на организацию образовательного процесса в ДООУ, поскольку средний возраст стабильно работающих членов педагогического коллектива составил 43 года, что способствовало формированию определенных стереотипов профессиональной деятельности.

Однако времени на раздумья не было, поскольку 26 сентября 2011 года приказом № 867 МОСК дошкольное учреждение вошло в десятку учреждений края, утвержденных базовыми площадками федеральной стажировочной площадки СКИРО ПК и ПРО по реализации в 2011-2013 гг. мероприятий Федеральной целевой программы развития образования. Тема нашего проекта: «Управление доступностью и качеством образовательных услуг в муниципальной системе дошкольного образования на основе программно-

целевого подхода». В мае 2012 г. детскому саду присвоен статус краевой инновационной площадки по теме: «Реализация вариативных моделей и форм дошкольного образования в условиях дошкольного образовательного учреждения (научный руководитель докт. пед. наук, профессор Н. Б. Ромаева). Коллективу предстояло одному из первых, среди базовых площадок, показать практическую и управленческую работу по переходу на ФГТ для слушателей трех категорий: специалистов и методистов отделов образования муниципальных образований и руководителей дошкольных учреждений Ставропольского края.

В целях усиления сплоченности коллектива детского сада и привлечения наиболее активной его части к управлению ДОО потребовалось изменить структуру управления. На основании Устава ДОО, управление осуществляется в соответствии с законодательством РФ на принципах единоначалия, самоуправления учреждения и с учетом социального заказа населения. В ДОО на сегодняшний день создана традиционная трехуровневая система управления коллективом с преобладанием демократического стиля управления и административных методов, которые способствуют стабильному развитию учреждения. Управление ДОО осуществляется в режиме развития и направлено на внедрение инновационных процессов и воспроизведение имеющихся результатов на разных уровнях ответственности. Одним из важнейших условий эффективного управления ДОО на сегодняшний момент времени считаем как деятельность, направленную на организацию совместной работы всех участников по реализации ФГТ, так и деятельность, направленную на адаптацию ДОО к изменившимся социально-экономическим условиям.

Работа по реализации разработанной Программы состояла из 3 основных этапов, на каждом из которых были определены задачи, содержание, ответственные, сроки и предполагаемый результат.

**На первом этапе** широко применялся системный подход, обеспечивающий за счет самоорганизации и межгруппового взаимодействия членов коллектива достижение максимальных результатов минимальными усилиями. Следует отметить, что управленческая деятельность делегировалась членам административного Совета согласно разработанной и утвержденной циклограмме контрольной деятельности, где определено основное содержание управления детским садом через распределение функциональных обязанностей между администрацией и педагогическим коллективом.

Основными мероприятиями управленческой деятельности стали вопросы организационного характера: создание рабочей группы педагогов по основным направлениям развития ребенка: (физическое, познавательно-речевое, социально-личностное, художественно-эстетическое) и определение руководителей этих групп и др.

В конце I этапа - аналитического периода с использованием интерактивных форм (**Приложение 1**) работы с кадрами был проведен анализ:

- теоретических аспектов временных (примерных) требований (Приказ № 448 от 22.08.1996 г. МО РФ) и ФГТ (Приказ № 655 от 23.11.2009 г. МО и науки РФ) (*работа ВТК, круглый стол*).

- содержания основных общеобразовательных программ дошкольного образования: «Радуга» Т.Н. Дороновой, «Коррекционное обучение и воспитание детей 5 лет с ОНР» Т.Б. Филичевой, Г.В. Чиркиной, на соответствие федеральным государственным требованиям к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования (*работа творческих групп, педсовет, методсовет*).

Подведя итоги работы I этапа, мы пришли к выводу, что коллектив готов к изменениям в сложившейся практике работы общеобразовательного учреждения и определили задачи работы на следующий этап.

**II этап** оказался наиболее сложным и насыщенным. В частности, были определены полномочия, права и ответственность за управление данными процессами и их ресурсное обеспечение; проведен мониторинг запросов родителей и удовлетворенности результатами образовательного процесса переходного периода и процесса управления качеством работы учреждения; проведен образовательный мониторинг. Объектом организационной деятельности стали все участники педагогического процесса, сотрудники, дети и их родители. Организация их совместной деятельности, установление взаимоотношений для объединения их усилий в процессе выполнения программы осуществлялась через организационную функцию управления. В помощь практикующим педагогам работал клуб «Школа педагогов», для родителей прошли собрания, конференции, для педагогов конкурсы педагогического мастерства на лучшее оформление предметно-развивающей среды, разработку календарного плана и др.

В ходе реализации программы 80% педагогов повысили квалификацию через обучение на курсах, краевых семинарах: «Концептуальные положения ФГТ к структуре ООП дошкольного образования» (Ставрополь, октябрь 2011 г.), «Перспективы организации предшкольной подготовки» (Ставрополь, март 2012 г.), «Проектирование ООП дошкольного образования» (Ставрополь, март 2012 г.), «Интерактивные формы работы с детьми» (Ставрополь, декабрь 2011 г.), «Обучение педагогов ДООУ работе с интерактивным оборудованием» (Ставрополь, апрель 2012г., ДИМЦ ОО АНМР, май 2012 г.), «Планшетные технологии в работе с дошкольниками» (Пятигорск, 17 мая 2012 г., МБДОУ д/с № 31 «Заря»).

На аналитическом этапе использовались организационно-педагогические методы управления, реализуемые при разработке и утверждении образовательной программы, комплексно-тематического планирования, при инструктировании исполнителей в форме указаний, распоряжений и приказов.

Результаты по изучению условий ДООУ на соответствие ФГТ показали:

- на 95% обеспечена предметно-развивающая среда групповых как общим, так и специфичным материалом для девочек и мальчиков, с учетом полоролевой специфики;
- на 99% оснащены групповые материалами для рисования, лепки и аппликации, строительным материалом, конструкторами разных видов;
- на 95,4% подобрано оборудование для познавательно-исследовательской деятельности, включающей объекты для исследования в реальном действии и образно-символический материал;

- на 97% оснащено учреждение оборудованием для двигательной активности детей;
- методический кабинет ДОО полностью оснащен для научно-методического сопровождения образовательного процесса в соответствии с ФГТ;
- музыкальный и физкультурный залы полностью оснащены в соответствии с ФГТ;
- на 100% дошкольное учреждение оснащено техническими средствами обучения, обеспечивающими наглядное сопровождение образовательного процесса (компьютерный класс, интерактивные доски, графические планшеты и робототехника, интерактивные столы).

Таким образом, планомерная работа по реализации «Программы управленческой деятельности МДОУ д\с № 53 «Солнышко» по переходу на Федеральные государственные требования к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования», участие в Федеральной целевой программе развития образования позволили педагогическому коллективу приобрести необходимую теоретическую базу и практический опыт работы в новых условиях.

На **III этапе** широко применялись психолого–педагогические методы управления, направляющие коллектив на творческое решение задач. На основе этих методов осуществлялась проектирование социального развития коллектива, устанавливался благоприятный психологический микроклимат, формировались положительные, социально значимые мотивы педагогической деятельности.

Управленческие функции - регулирование и контроль проходили через разные виды, формы и методы для решения цели и задач программы. Помимо административного контроля имели место самоконтроль, самоанализ, и самооценка педагогической деятельности.

Работа в переходный период по внедрению ФГТ показала, что педагоги пытаются реализовывать новые идеи и технологии на практике в соответствии с актуальным уровнем их осмысления, опираясь на сложившиеся у них ранее установки и стереотипы, и неминуемо сталкиваются при этом с определенными проблемами и противоречиями. В попытках разрешить эти проблемы они постепенно приходят к более целостному и глубокому пониманию и уже, исходя из этого нового понимания, организуют свою практическую работу.

Но, тем не менее, наибольшее затруднение у педагогов вызывало определение «разумного минимума» при разработке содержания образовательной работы с дошкольниками.

Мы провели анализ основных проблем внедрения ФГТ:

- недостаточное владение педагогами ДОО технологией подбора образовательных программ видовому разнообразию учреждений и групп дошкольного образования;
- неграмотное планирование учебной нагрузки, т.е. содержания и организации режима работы ДОО (СанПиН 2.4.1.2660 - 10);
- включение в образовательный процесс неоправданно большого количества дополнительных образовательных услуг;

- недостаточность учебно-методического обеспечения образовательного процесса, соответствующего ФГТ.

Глубокий анализ, выявление затруднений, внесение корректив обеспечили результативность работы по переходу образовательного учреждения на ФГТ:

#### **на уровне ДООУ**

- разработан пакет документов, регламентирующих работу учреждения в соответствии с ФГТ, в том числе по оказанию дополнительных образовательных услуг (**Приложение 2**);
- подготовлена и утверждена основная образовательная программа учреждения в соответствии с концептуальными положениями новых требований;
- разработана и внедряется внутрисадовая система повышения квалификации;
- активизирована работа органов самоуправления ДООУ: Управляющий совет, педагогический совет, общее собрание коллектива с целью максимального их вовлечения в образовательный процесс.

#### **на муниципальном уровне:**

- для заведующих дошкольных учреждений проведен обучающий семинар по теме: «ФГТ: цели, задачи, пути реализации» на базе МДООУ;
- для старших воспитателей проведен семинар-практикум: «Разработка программы учреждения в соответствии с новыми требованиями»;
- для воспитателей - семинар-практикум «Совершенствование образовательной деятельности в ДООУ в условиях внедрения ФГТ»;
- для педагогов дополнительного образования практико-ориентированный семинар: «Взаимодействие учреждений дошкольного, общего и дополнительного образования детей по реализации ФГОС второго поколения».

В ходе данных мероприятий было обучено свыше 80 педагогов Новоалександровского района. Коллектив детского сада стал победителем районного конкурса «Педколлектив – команда года» (сертификат на получение гранта главы администрации НМР), районного конкурса «Детский сад года - 2011».

#### **на краевом уровне:**

- представлены результаты инновационной работы учреждения на секции выездной коллегии Министерства образования СК, проходившей на базе ДООУ в июне 2011 года;
- проведены практические занятия для заведующих детских садов, методистов и специалистов отделов образований администраций муниципальных районов Ставропольского края в рамках базовой площадки федеральной стажировочной площадки СКИРО ПК и ПРО. За период работы базовой площадки было обучено более 80 человек. Участникам базовой площадки была предоставлена возможность ознакомиться с практической реализацией ФГТ в разнообразных моделях и формах дошкольного образования, формой работы по взаимодействию с общественностью: родительской,

педагогической и более широкими кругами населения, организацией работы платных дополнительных образовательных услуг.

В целом ситуацию по управлению дошкольным учреждением в условиях реализации ФГТ можно охарактеризовать как благополучную. Это связано, прежде всего, с работой педколлектива в инновационном режиме, успешной консолидацией усилий кафедры дошкольного образования СКИРО ПК и ПРО, Ставропольского педагогического института, отдела дошкольного образования Министерства образования Ставропольского края, по организационно-методической поддержке педагогов дошкольного учреждения. Интеграция разных подходов в формировании эффективной системы управления образовательного процесса, использование интерактивных форм работы с кадрами способствовала эффективному внедрению новых педагогических технологий: они обеспечили достижение запланированного результата управления качеством условий, поставленных целей и задач дошкольного учреждения.

### **Управляющий совет как форма государственно-общественного управление в современном ДОО**

*Гусева Л.А.,  
заведующий МДОУ детский сад № 25  
«Ромашка» ст. Расшеватской  
Новоалександровского района*

Одним из ключевых принципов государственной политики Российской Федерации в области образования является принцип демократического, государственно - общественного характера управления образованием. Именно от степени и качества общественного участия зависят четкость и полнота социального заказа образованию, возможность комплексно оценивать его эффективность.

Важным фактором дальнейшего развития процесса участия общественности в формировании и реализации образовательной политики призвана стать Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. и Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», в которых определено, что важнейшими направлениями формирования новой социальной модели станут общественный диалог, развитие механизмов социального партнерства; будет обеспечено широкое внедрение государственно-общественных форм управления в системе общего образования, создание во всех образовательных учреждениях советов самоуправления (управляющих советов). В статье 3 проекта федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (2010 г.) в качестве одного из основных принципов правового регулирования отношений в сфере образования также зафиксирован «демократический, государственно-общественный характер управления образованием».

Что такое управляющий совет и для чего он нужен детскому саду? В чем его основная функция?

Управляющие советы – новая форма государственно-общественного управления в образовании. Идея создать управляющий совет возникла в нашем коллективе не случайно. Ранее нам были известны такие формы управления, как родительский комитет и попечительский совет. В 2010 г. на совещании руководителей дошкольных учреждений в отделе образования Новоалександровского района представили тогда еще новую для нас форму государственно-общественного управления - управляющий совет. Мы с коллективом подумали: «А почему бы и нет?» Обсудив этот вопрос, начали искать интересующую нас информацию, анализировали опыт работы коллег, в основном, к сожалению, для нас, школьный. Постепенно сформировалась инициативная рабочая группа, в которую вошли педагоги и родители, был разработан план работы по созданию управляющего совета (**Приложение 3**), разработано положение об управляющем совете (**Приложение 4**), положение о выборах и кооптации (**Приложение 5**), внесены и зарегистрированы изменения в устав.

Затем была организована работа по формированию состава управляющего совета с выдвижения кандидатур в Управляющий Совет от родителей (законных представителей) ребёнка, на родительских групповых собраниях, путём открытого голосования. На Общем собрании трудового коллектива были выбраны представители от коллектива, при этом заведующий автоматически входит в состав Управляющего Совета по должности и является представителем от коллектива, но не может быть его председателем. Состав управляющего совета учреждение определяет самостоятельно: в нашем ДООУ - 11 человек, однако, возможно иное нечётное количество членов Совета. Выбор представителей из общественности осуществлялся выбранными членами Управляющего Совета по согласованию с ними. В результате выборов в состав управляющего совета ДООУ вошли: 4 родителя (один из них является в данный момент председателем управляющего совета); 3 человека от коллектива, заведующий и представитель Учредителя; 2 человека от общественности – это представители тех организаций, с которыми ДООУ поддерживает тесную связь, что было отражено в соответствующем Приказе об утверждении состава управляющего совета.

Управляющий совет как орган государственно-общественного управления в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 25 «Ромашка» действует 2 года и представляет интересы всех участников образовательного процесса: детей, родителей, педагогов. Совет создан с целью придания открытости и повышения инвестиционной привлекательности дошкольного учреждения; возможности появления внешней оценки деятельности детского сада и его управления.

Деятельность управляющего совета направлена на решение следующих задач:

- определение основных направлений (программы) развития детского сада и создание в нем оптимальных условий осуществления образовательного

- процесса, утверждение публичного доклада, программы развития и общеобразовательной программы ДООУ;
- реализация прав участников образовательного процесса и местного сообщества на участие в управлении детским садом, развитие социального партнёрства между всеми заинтересованными сторонами образовательного процесса;
  - создание оптимальных условий для осуществления образовательного процесса: вариативности форм его организации в детском саду для повышения качества образования, более полного удовлетворения образовательных потребностей населения;
  - финансово-экономическое обеспечение работы детского сада за счет рационального использования бюджетных средств и привлечения средств из внебюджетных источников, обеспечение прозрачности финансово-хозяйственной деятельности;
  - взаимодействие с Учредителем в формировании коллегиального органа управления детским садом и осуществление контроля над его деятельностью, в подборе кандидатур на замещение вакантной должности заведующего детским садом, осуществление общественного контроля его деятельности;
  - оценка деятельности ДООУ, анализ ключевых проблем и пути их решения.

Члены Совета с первых дней активно включились в работу: определили направления деятельности, наметили круг актуальных проблем, составили план работы управляющего совета, состоящий из нескольких основных направлений: разработка нормативно-правой базы, управление через совместные совещания, контроль, участие в жизнедеятельности в ДООУ и др. **(Приложение 6)**.

В составе нашего управляющего совета несколько постоянно действующих комиссий, отвечающих за те или иные вопросы: финансовые, организационные, социально-правовые, организацию досугов и развлечений, питания, защиты интересов всех участников педагогического процесса.

В состав совета вошли компетентные в разных сферах деятельности родители и представители общественности: юрист, управленцы, медицинский работник, педагоги, представитель правоохранительных органов, всегда готовые помочь своими профессиональными знаниями и советами. Это позволяет на высоком уровне осуществлять работу комиссий, содействовать эффективному выполнению решений, вносить конструктивные предложения по модернизации образовательного процесса.

В первое время у родителей наблюдался некоторый страх ответственности за принятые решения, и даже, некоторая пассивность. Но со временем мы научились с этим справляться. Жизнь на селе особая, здесь каждый на виду, поэтому общественная работа в управляющем совете особенно видна и заметна, её чаще обсуждают.

На заседаниях заслушиваются отчеты финансового характера, санитарно-гигиенического контроля, рассматриваются итоги учебной деятельности, представляется передовой педагогический опыт. Управляющий совет регулярно рассматривает вопросы исполнения сметы, заслушивает отчеты

администрации детского сада, бухгалтера, коллегиально принимая решения, необходимые для оптимального развития учреждения.

Руководитель дошкольного образовательного учреждения согласовывает с управляющим советом расходование внебюджетной сметы, что облегчает работу, так как предполагает и коллективную ответственность за правильность принятых решений. Ежегодно выходит отчет о работе управляющего совета, на его итоговом заседании заведующий выступает с докладом руководителя ДОУ, что обеспечивает прозрачность нашей работы.

Уже есть опыт совместного, коллегиального решения финансовых вопросов, есть желание сотрудничества педагогов и родителей во имя благополучного и комфортного пребывания малышей в детском саду.

В компетенцию управляющего совета входит работа по привлечению в образовательное учреждение дополнительных ресурсов, обеспечивших развитие нашего детского сада, взаимодействие с органами местного самоуправления по благоустройству и повышению безопасности учреждения, контролю качества выполнения ремонтных работ в детском саду. По инициативе финансовой комиссии управляющего совета найдены средства для технического оснащения учреждения: оборудован компьютерный класс, установлено полученное мультимедийное оборудование, евроокна, обновлено напольное покрытие, заменена электропроводка.

По многочисленным просьбам родителей, вот уже второй год в нашей «Ромашке» предоставляются дополнительные платные образовательные услуги. Порядок организации платных образовательных услуг утверждается на заседании управляющего совета, а родители в конце года ставят соответствующую оценку качества и удовлетворенности оказанными образовательными услугами. Таким образом, осуществляется контроль качества предоставленных платных образовательных услуг со стороны родителей, а не только администрации.

А когда речь идёт о здоровье наших детей, то это просто не оставляет равнодушным никого, так как все прекрасно понимают, что здоровье – одно из важных условий социальной успешности и благополучия детей. Трудно не согласиться с тем, что мы должны помочь своим детям. Поэтому мы выбрали одной из целей работы нашего управляющего совета - контроль за соблюдением надлежащих безопасных условий обучения и воспитания детей в дошкольном учреждении, сохранением и укреплением их здоровья: установлено видеонаблюдение, «тревожная кнопка».

Совет трудового коллектива, совместно с профсоюзом, предложил управляющему совету утвердить порядок распределения стимулирующих выплат сотрудникам детского сада. В течение года управляющий совет участвует в определении стимулирующих надбавок сотрудникам детского сада в зависимости от качества работы.

К настоящему времени мы уже обсудили с управляющим советом приоритетные направления развития вверенного нам учреждения, соотнеся их со стратегическими задачами развития государственно-общественного управления в системе дошкольного образования в Российской Федерации: это и введение новых инструментов оценки и стимулирования качества дошкольного

образования, и работа по информированию родителей, повышению их педагогической компетентности.

Опыт работы управляющего совета еще небольшой, но уже сейчас мы можем подвести некоторые итоги. С появлением управляющего совета деятельность учреждения стала более открытой для общественности. Положительно то, что признаётся право всех участвовать в обсуждении предложений и принятия решений в сфере работы дошкольного учреждения в рамках деятельности управляющего совета, научить учитывать мнение меньшинства, свободно выражать его, поощрять инициативу. Таким образом, ДОО стало открытым учреждением и центром общественной жизни в станице. Повысилась активность родителей, так как управляющий совет объединяет нас, дает возможность договориться. Даже на этапе создания управляющего совета качество работы педагогов повысилось, роль участников образовательного процесса существенно изменилась, появилось здоровое соперничество между группами, были найдены новые формы взаимодействия, а это большое достижение. Родители стали лучше понимать, чем мы занимаемся, как работаем. Появилась площадка для переговоров, родители получили возможность обращаться в управляющий совет, как к посреднику, получать информацию из первых рук, выросло доверие к детскому саду. Все события, происходящие в ДОО, все вопросы, которые решает управляющий совет, как, впрочем, и вся информация для родителей, отражается на сайте детского сада и наглядно представлена на информационных стендах, размещенных в каждой группе. Вся информация прозрачна и заинтересованные родители всегда в курсе событий, происходящих в детском саду.

С 2010 по 2012 гг. управляющий совет детского сада набирал опыт общественного управления.

Результатом работы являются:

- повышение активности родителей в жизни детского сада;
- установление разных форм сотрудничества;
- совместное решение актуальных вопросов воспитания;
- организация творческих выставок (совместное участие в конкурсах регионального и федерального уровня, призовые места);
- участие в праздниках, досугах, театральных постановках;
- участие в создании развивающей среды на прогулочных участках детского сада: озеленение прогулочных участков, создание деревянных архитектур, создание развивающей среды на уличных верандах (призеры конкурса «Самый благоустроенный участок социальной сферы Новоалександровского района»);
- участие в Днях открытых дверей, семейных гостиных и др.;
- контроль за организацией питания, режимных моментов, дополнительных образовательных услуг и др.

Таким образом, создание управляющего совета вывело учреждение на качественно новый уровень развития: управление нашим учреждением приобрело общественный характер. Следующим этапом для нас будут дальнейшее становление и укрепление этого сотрудничества.

Конечно же, управляющий совет образовательного учреждения - это не

панацея от всех бед, но его наличие в учреждении - свидетельство устроенной на демократических началах системы управления. Без развития общественного участия в управлении невозможно достичь нового качественного образования.

Педагогический коллектив МДОУ № 25 «Солнышко» считает, что управляющий совет как раз и позволяет привлечь к решению наших проблем людей, заинтересованных в результатах работы детского сада. Мы уверены, что привлечение общественности, родителей к определению основных направлений работы, к решению вопросов развития – шаг в будущее, так как именно в единстве, в согласованности действий - победа, успех. Считаю очень важным и нужным, чтобы представители бизнеса и власти не боялись ответственности и с инициативой включались в работу управляющих советов. Государственно-общественное управление образованием – это гарантия решения многих социальных проблем дошкольных учреждений.

### **Интерактивные формы работы с кадрами как средство повышения эффективности деятельности ДОУ**

*Большакова И.В.,  
заведующий МДОУ детский сад № 1  
«Дюймовочка» г. Новоалександровска*

Одна из важнейших задач управленческой деятельности – организация инновационной деятельности в ДОУ. Задача современного руководителя – помочь каждому педагогу найти в себе силы и нереализованные возможности для повышения своего профессионального мастерства.

Вовлечение МДОУ № 1 в проектную деятельность, связанную с реализацией приоритетного направления, здоровьесберегающих технологий потребовало не только определенных управленческих действий, обновления содержания образования, но и серьезной реорганизации работы с кадрами.

Система методической работы в ДОУ ориентирована на раскрытие творческого потенциала каждого педагога, педагогического коллектива в целом, создание условий для роста профессионального мастерства, в конечном счете, на повышение качества и эффективности образовательного процесса.

На наш взгляд главная цель управления педагогическим коллективом: создание профессионально-личностной зоны успеха каждого педагога, повышение заинтересованности в совершенствовании своего педагогического мастерства, проявлении творческой активности и духовного единения с участниками образовательного процесса через овладение ключевыми и профессиональными компетенциями.

Для совершенствования профессиональной культуры педагогов, повышения уровня их мотивации к саморазвитию и творчеству администрация нашего ДОУ использует следующие факторы:

- учет результатов диагностики профессиональных и индивидуально-психологических особенностей педагогов;
- индивидуализация взаимоотношений с сотрудниками;

- дифференциация взаимодействия разных групп педагогического коллектива;
- ориентация на позитивные возможности личности педагога;
- личный пример руководителя.

Это позволяет максимально мобилизовать интеллектуальные, материальные и финансовые ресурсы.

Важным направлением управленческой деятельности руководителя является повышение профессионального мастерства педагогических кадров, повышение мотивации на получение более высоких результатов деятельности через использование инновационных педагогических технологий, интерактивных, нестандартных форм и методов организации взаимодействия участников образовательного процесса. В работе с кадрами в МДОУ детский сад № 1 «Дюймовочка» используются различные интерактивные формы: интервизия, педагогическая дискуссия, смотр-конкурс, педагогическая копилка, проективная игра, творческая лаборатория, педагогическая викторина, педагогический час, педагогическая гостиная, методический ринг, педагогический совет, методический практикум.

Так, в 2011-2012 уч. году была проведена интервизия по теме: «Организация образовательного процесса в ДОУ в соответствии с ФГТ» с целью систематизации знаний педагогов, развития их профессиональной компетентности в реализации Федеральных государственных требований к структуре основной образовательной программы дошкольного образования.

В ходе работы решались следующие задачи:

- закрепление знаний педагогов об особенностях реализации образовательного процесса в рамках ФГТ;
- выявление проблем педагогической деятельности по реализации образовательного процесса в соответствии с ФГТ;
- повышение профессиональной компетентности педагогов по проблеме разработки и реализации комплексно-тематического планирования образовательного процесса в соответствии с ФГТ;
- систематизация теоретических знаний и совершенствование практических умений педагогов планировать образовательный процесс в соответствии с ФГТ;
- активизация творческой инициативы педагогов в коллективной подгрупповой работе.

В педагогическом коллективе была проведена предварительная работа: изучен Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 655 от 23.11.2009 года «Об утверждении и введении в действие федеральных государственных требований к структуре ООП ДО»; изучена и проанализирована методическая литература, Интернет-ресурсы по вопросу организации, планирования образовательного процесса с учетом требований ФГТ; проведены индивидуальные консультации с педагогами по их запросам; оформлен в методическом кабинете информационный стенд «Изучаем ФГТ».

Дальнейшая работа состояла из этапов:

1. Выбор участников интервизии (4 - 5 педагогов, у которых обозначен проблемный вопрос по теме «Организация образовательного процесса в ДООУ в соответствии ФГТ», другие педагоги присутствуют на интервизии).
2. Путем голосования избирался модератор (ведущий), который вел интервизию и следил за исполнением ее правил. Модераторы менялись при каждой встрече по очереди.
3. Коллективно определялись правила интервизии:
  - учет мнения каждого участника,
  - запрещение говорить вместе с модератором,
  - оспаривание точки зрения коллег не голословно, а обосновано и т.д.
4. Каждый участник обозначал свою проблему (четко, по возможности одним предложением, без рассуждений).
5. Путем голосования определялся вопрос (проблема) – *Например, «Положительные и отрицательные моменты введения ФГТ в образовательный процесс ДООУ», «Комплексно-тематическое планирование образовательного процесса в ДООУ».*
6. Участник избранного вопроса предоставлял как можно больше информации относительно своей проблемы. Рассказывал все, что считал важным. Модератор следил за тем, чтобы рассказчика не перебивали вопросами. В это время все другие участники делали заметки у себя на листах бумаги.

*1. Например: Введение федеральных государственных требований и изменения в образовательном процессе мы воспринимаем положительно. Нововведения дают возможность творческого подхода в педагогической деятельности, реализации личностно-ориентированного подхода, углубленное изучение темы или направления. Хотя и можно отметить отрицательные моменты: сложности в планировании и большие затраты времени на ведение документации, необходимость в доработке методического комплекта. Для меня не понятен механизм внедрения образовательных областей в организацию образовательного процесса.*

*2. Например: Для себя я поняла что, план воспитательно-образовательной работы с детьми, должен отвечать определенным требованиям: - основываться на принципе развивающего образования, целью которого является развитие каждого ребенка; - комплексно-тематическом принципе построения образовательного процесса; - принципе интеграции образовательных областей в соответствии с возрастными возможностями и особенностями воспитанников группы; - обеспечивать единство воспитательных, развивающих и обучающих целей и задач образования воспитанников, в процессе реализации которых формируются знания, умения и навыки, имеющие непосредственное отношение к развитию детей дошкольного возраста; - планируемое содержание и формы организации детей должны соответствовать возрастным и психолого-педагогическим основам дошкольной педагогики. И т.п.*

При рассказе следовало избегать высказываний «я считаю, что причина...», «это случилось потому что...», «наверное, я не делала...», «следует в дальнейшем учитывать...», т.к. завершение рассказа такими

высказываниями могло запутать других участников и не дать им возможность предложить собственное решение проблемы.

7. Каждый участник по очереди (последовательность определял модератор) задавал уточняющие вопросы рассказчику.

*Например, был поставлен ряд вопросов и получены такие ответы на них.*

- *Советуетесь ли Вы со старшим воспитателем при составлении комплексно- тематического планирования? – не всегда.*

- *Какие материалы используете для планирования? – Методическую литературу, нормативно – правовую документацию по данной тематике.*

- *Сколько времени Вы готовите календарно-тематического планирование? – Приблизительно неделю.*

- *Какие Вы получаете замечания по составленному вами комплексно – тематическому планированию? – Чаще всего недостаточная интеграция образовательных областей и т.п.*

8. Участники записывали свои варианты решения проблемы, даже самые необычные (5 - 7 мин.) Рассказчик не записывал, но имел время еще раз посмотреть на свою проблему. Озвучивание проблемы вслух, рассуждение над ней, часто позволяло самому рассказчику найти пути ее преодоления.

9. Каждый презентовал собственное решение проблемы, начиная со слов «если бы это случилось со мной». Следует заметить, что участники должны были раскрывать не причины проблемы, а конкретные варианты ее решения. Все варианты фиксировались на листе.

*1. Если бы это случилось со мной, в первую очередь, я бы попросила методической поддержки у более опытных педагогов и методиста.*

*2. Если бы это случилось со мной, я, в первую очередь, еще раз более тщательно изучила бы методическую литературу.*

10. Решения обсуждались, определяются плюсы и минусы; при этом участники могли задавать друг другу вопросы, чтобы получить детальную информацию.

11. Затем модератор предлагал участникам выполнить задания:

### ***1. Задание «Вставьте пропущенное словосочетание».***

*Например: «ФГТ фиксируют структуру ООП ДО, кроме того положения ФГТ являются основой структуры планирования образовательной деятельности:*

- *«Программа должна основываться на .....(комплексно-тематическом принципе) построения образовательного процесса»;*

- *«Программа должна предусматривать решение образовательных задач в .....(совместной деятельности) взрослого и детей и .....(самостоятельной деятельности) детей не только в рамках непосредственно образовательной деятельности, но и при проведении режимных моментов....»;*

- *«Программа должна ..... предполагать построение образовательного процесса на адекватных возрасту формах работы с детьми. Основной формой работы с детьми дошкольного возраста и ведущим видом деятельности для них является .....(игра) » и др.*

## **2. Задание «Укажите три основных принципа построения образовательного процесса».**

*Укажите три основных принципа построения образовательного процесса:*

- *учебный;*
- *наглядный;*
- *последовательный;*
- *комплексно-тематический;*
- *системный;*
- *предметно-игровой;*
- *дифференцированный.*

12. Рассказчик выбирал из выше сказанного те варианты решения проблемы, которые он собирался реализовать на практике при осуществлении комплексно-тематического планирования образовательного процесса, объясняя, почему именно.

*В следующий раз рассказчик познакомил коллег с результатами внедрения идей данной тематики.*

13. Другие участники группы рассказывали, какой опыт они получили для себя.

*Например: Исходя из выше услышанного, для себя я определила, примерную схему планирования непосредственно образовательной деятельности. В планировании необходимо учитывать, что программные образовательные задачи решаются в процессе совместной деятельности ребенка со взрослым, самостоятельной деятельности детей как в ходе непосредственно образовательной деятельности, так и при проведении режимных моментов в соответствии со спецификой дошкольного образования и др.*

14. Выбор темы для следующей встречи.

15. Заключение.

Заметим, что проведение интервизии является профилактикой возникновения сложных вопросов и проблемных моментов, поскольку во время работы все участники получают опыт поведения в рассмотренной ситуации.

В процессе интервизии активизируются теоретические знания, практический опыт педагогов, формируется их возможность выражать собственные мнения, предложения, умения выслушать альтернативную точку зрения.

Использование интерактивных форм работы с педагогическими кадрами позволили нам добиться роста результатов в

- повышении уровня профессиональной компетентности педагогов ДОУ,
- формировании осознанной заинтересованности педагогов в повышении уровня качества предоставляемых услуг,
- обеспечении активности педагогов в реализации образовательных задач с учетом ФГТ,
- отработке навыков самопрезентации, применения профессионального глоссария педагогов.

В развитии МДОУ № 1 г. Новоалександровска мы выделили следующие этапы:

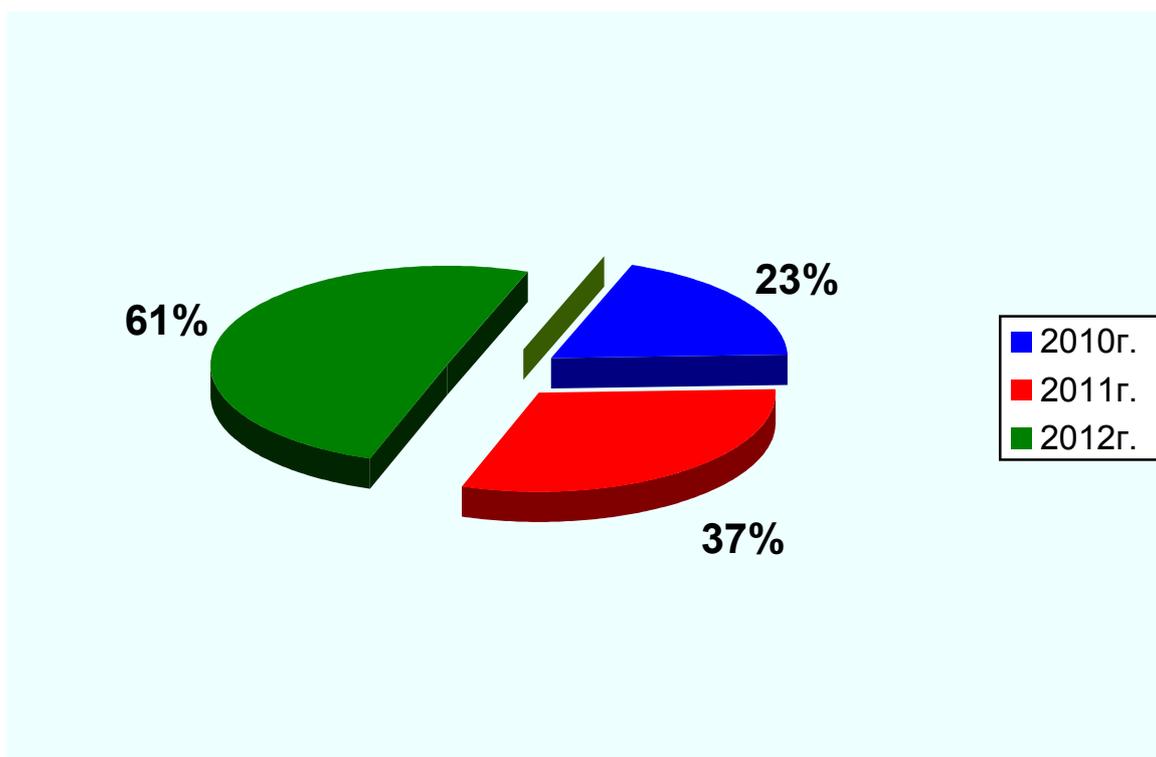
2010 год - начало функционирование учреждения.

2011 год - применение традиционных форм работы с педагогическими кадрами.

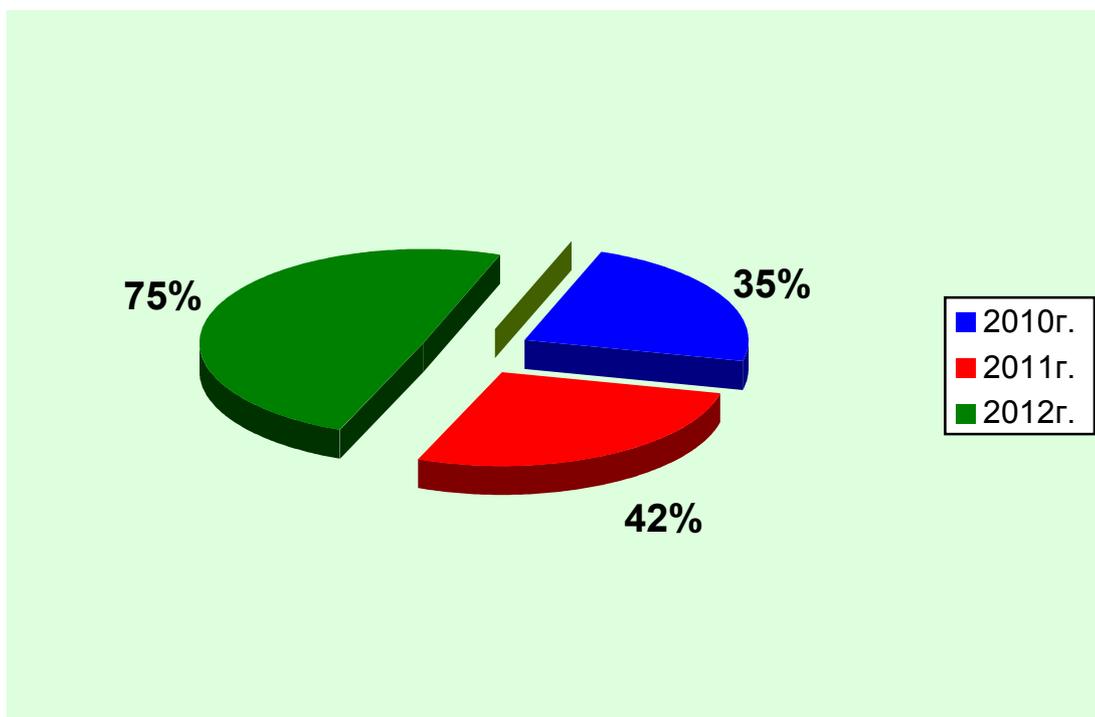
2012 год - использование интерактивных форм работы с педагогическим кадрами.

В ходе работы мы проводили мониторинг различных сторон профессиональной компетентности педагогов ДОУ с использованием методик «Оценка уровня профессиональной компетентности педагога» (по Л.Ф. Ивановой, Т.Г. Браже), «Определение осознанной заинтересованности педагогов в повышении уровня качества предоставляемых услуг» (Н.В. Немова, О.А. Сафонова).

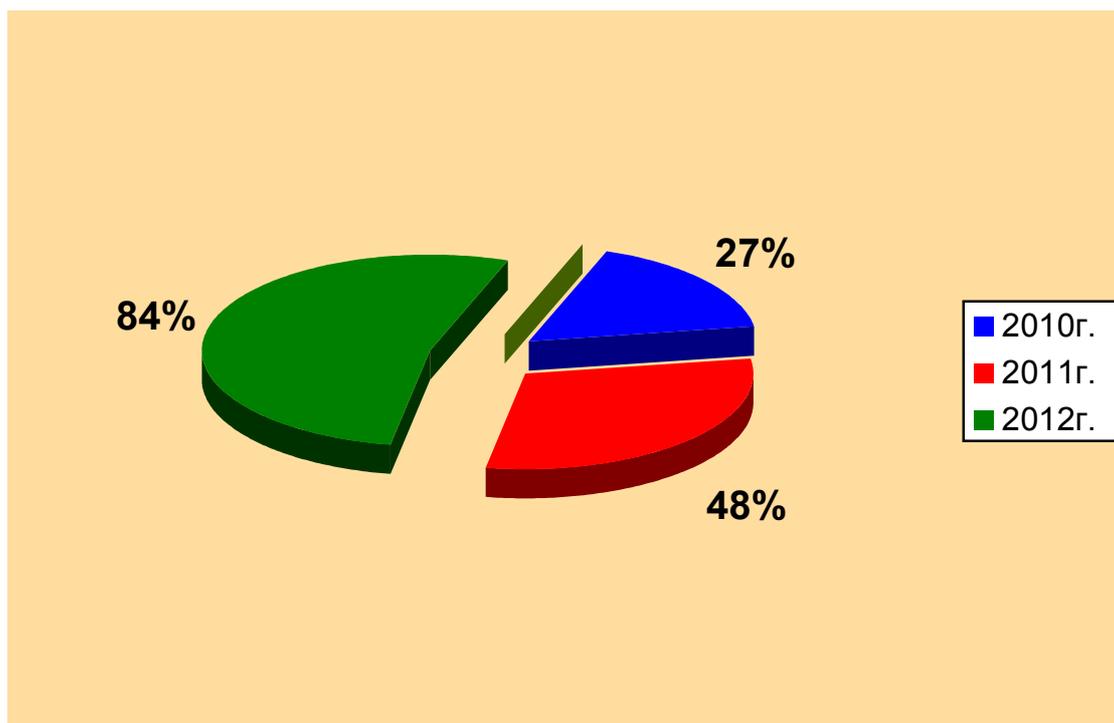
**Диаграмма**  
**уровня профессиональной компетентности педагогов**  
**(% педагогов с высоким уровнем профессиональной компетентности)**  
МДОУ «Детский сад № 1 «Дюймовочка»



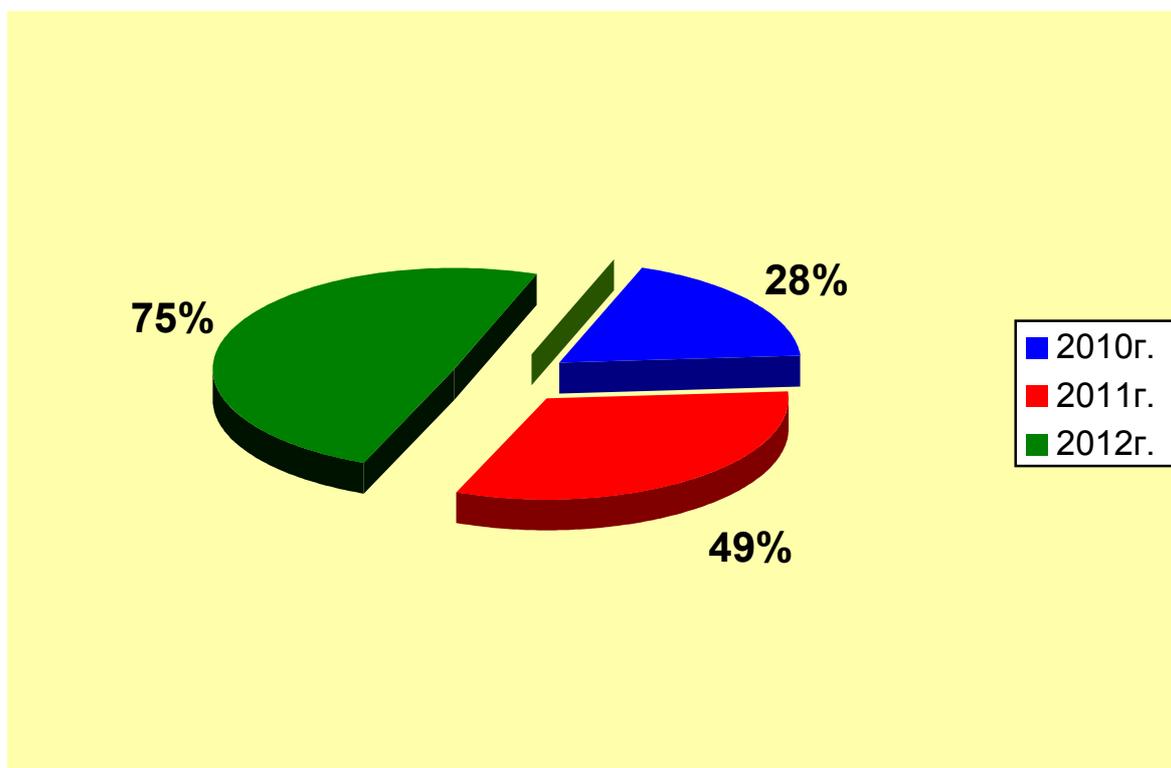
**Диаграмма  
осознанной заинтересованности педагогов  
в повышении уровня качества предоставляемых услуг  
МДОУ «Детский сад № 1 «Дюймовочка»**



**Диаграмма  
активности педагогов  
в реализации образовательных задач с учетом ФГТ  
МДОУ «Детский сад № 1 «Дюймовочка»**



**Диаграмма**  
**сформированности навыков самопрезентации,**  
**применения профессионального глоссария педагогов**  
МДОУ «Детский сад № 1 «Дюймовочка»



Таким образом, наиболее значительное изменение в положительных показателях уровня профессиональной компетентности педагогов наблюдается в 2012 г., то есть в период применения интерактивных форм работы с педагогическими кадрами.

**Роль интерактивных форм работы с кадрами**  
**в формировании развивающей среды ДОУ**

*Нордгеймер Ю.Р., к.пс.н.,  
научный руководитель МБДОУ  
детский сад № 31 «Заря»  
Сергиенко И.В., заведующий МБДОУ  
детский сад № 31 «Заря»*

Современная ситуация в стране требует инновационных подходов в системе образования. Согласно Концепции модернизации российского образования, чтобы вести достойную экономическую политику в мире, быть конкурентоспособной на рынке труда, нашей стране необходимо воспитать новые кадры. Позитивные изменения в системе дошкольного образования, повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров становятся,

таким образом, одной из главных задач в деятельности по модернизации муниципальных систем образования.

Экспериментальная работа, являясь одной из ключевых форм разработки инноваций, осуществляется совместно с вузами, прежде всего с ГБОУ ДПО «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования» (СКИРО ПК и ПРО), что позволяет вывести методическую работу на новый качественный уровень. Интерес представляют новые направления совместной деятельности:

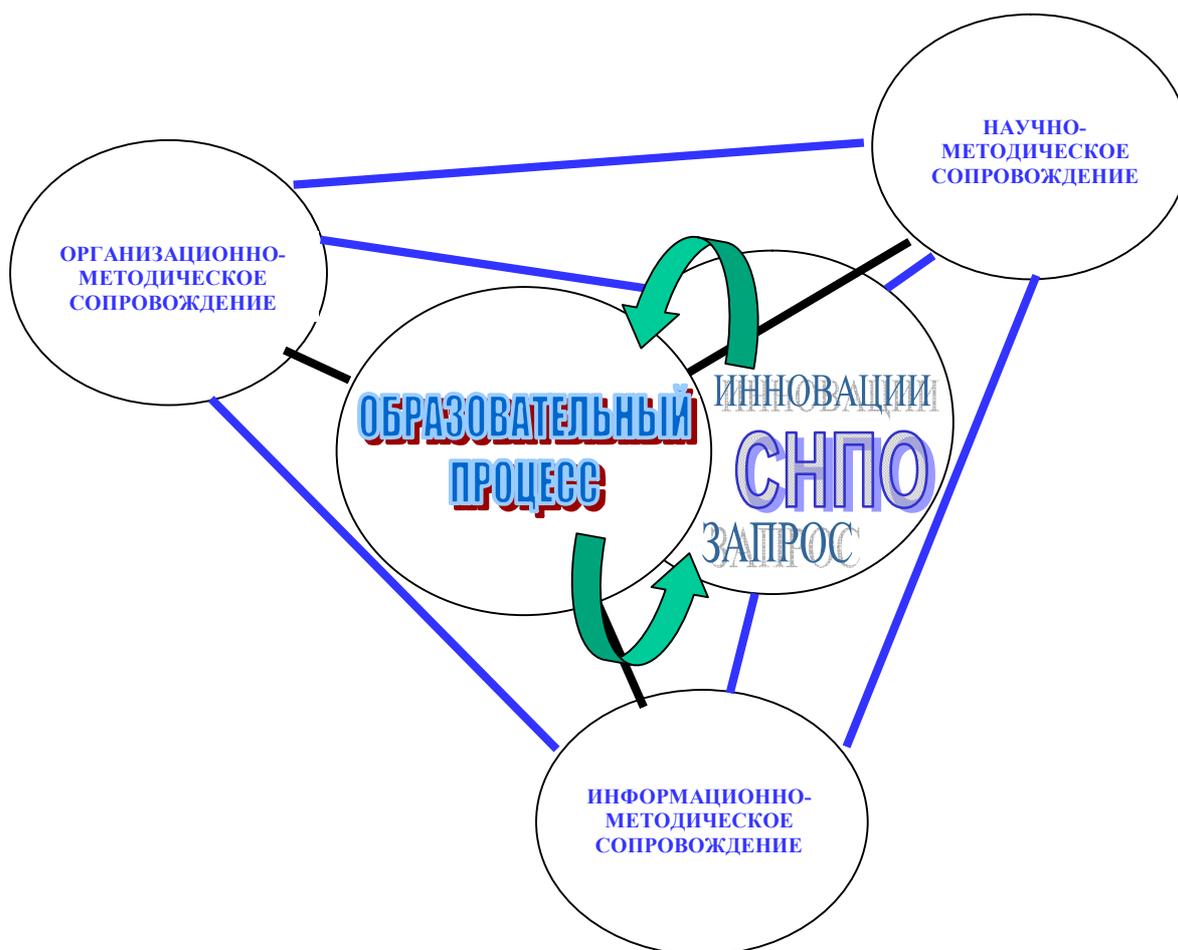
- стажировка педагогов на базе ДОУ;
- создание новой сетевой экспериментальной площадки, включающей в себя учреждение дошкольного образования, школу и вуз;
- совместная работа над созданием мобильных АРМов педагогов ДОУ;
- разработка и реализация новой модели портфолио.

Тесное сотрудничество со структурами, работающими с молодыми специалистами, позволяет определить их педагогический потенциал, привлечь и молодых педагогов к экспериментальной и инновационной деятельности на базе таких ресурсных центров.

Одним из элементов этой системы стала также реализация проекта Федеральной стажерской площадки на базе СКИРО ПК и ПРО. Работа над ним способствует повышению профессиональной мобильности, развитию активности педагогического сообщества, ориентированного на профессиональное самоопределение, самообразование, реализацию им своих способностей, личностного развития, выстраивания линии карьерного роста.

Накопленный опыт работы МБДОУ детским садом № 31 «Заря» г. Пятигорска позволил, опираясь на современную научную базу, разработать новую модель организации деятельности педагогов ДОУ по внедрению инноваций в образовательный процесс. Данная модель прошла апробацию на ряде семинаров проведенных силами сотрудников СКИРО ПК и ПРО в Карачаево-Черкесской республике, республике Калмыкия, в Кабардино-Балкарской республике и получила положительный отклик у слушателей. Наибольший интерес вызвала возможность трансляции данной модели на другие дошкольные образовательные учреждения и удачное совмещение хорошо проработанной теоретической базы с ее практической реализацией.

Особенностью деятельности методической службы детского сада по реализации данной модели стало ее включение в систему непрерывного образования педагогов, на базе комплекса непрерывного профессионально-ориентирующего образования обучающихся (СНПО). В отличие от стандартной модели методического сопровождения, в новую был введен элемент - СНПО (см. рис. 1).



*Рис. 1 Схема непрерывного профессионально-ориентирующего образования обучающихся*

Этот элемент определяется как площадка для отработки инноваций, как образец для подражания с последующим его переносом в существующий образовательный процесс. Благодаря именно этому элементу удастся апробировать и внедрить в практику новые интерактивные формы работы с кадрами.

Основные задачи, решаемые новым элементом структуры, это:

- отработка вопросов преемственности между всеми этапами образовательного процесса;
- междисциплинарная интеграция между специалистами разного профиля;
- организация практикумов для студентов педагогических вузов и педагогов, повышающих квалификацию;
- апробация проектных форм работы с их реализацией на этапе дошкольного образования;
- исследовательская работа дошкольников с возможностью ее продолжения в школе;
- отработка новых направлений и форм реализации портфолио дошкольников и педагогов ДОУ.

Ключевым фактором в успешной реализации этой модели является средовой подход в личностно-ориентированном образовании. Работа в ДОУ

строится на основе пятикомпонентной модели создания развивающей среды, как для педагогов, так и для воспитанников:

а) первый компонент - это развивающая предметная среда в виде определенной организованности учебного ПРОСТРАНСТВА, учебных помещений, всего, что связано с окружающим детей предметным миром;

б) второй компонент - СОДЕРЖАНИЕ учебного материала;

в) третий компонент - МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ учебного процесса;

г) четвертый компонент - кадровое обеспечение образовательного процесса и организация нового вида ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ, субъектно-объектных и субъектно-субъектных, организующих и направляющих АКТИВНОСТЬ обучающегося;

д) пятый компонент - это активность педагога и воспитанника, как для достижения результатов в образовательном процессе, так и в оценке их величины.

Именно личное стремление к самосовершенствованию является тем фактором, который позволяет достичь значительных высот, как в образовательной, так и в профессиональной деятельности.

Создание данной системы непрерывного педагогического образования является реакцией на происходящие интеграционные процессы, проявляющиеся в создании учебно-научно-педагогических комплексов, которые объединяют дошкольные образовательные учреждения, школы, образовательные учреждения начального, среднего, высшего и послевузовского профессионального образования. Эти процессы обуславливают значительное повышение требований к уровню профессионализма педагогов и динамичности образовательной среды, где все более актуальное звучание приобретает феномен непрерывного образования. Каждый педагог постоянно ощущает необходимость в самообразовании.

В значительной степени эта задача решается через реализацию системы различных творческих проектов. Разработка и реализация инновационных, социально-значимых проектов с привлечением педагогов из других образовательных учреждений создает условия для формирования и развития творческого, управленческого, созидательного потенциала педагога.

Благодаря многолетней традиции проектной деятельности на базе детского сада № 31, школы с углубленным изучением английского языка № 12 и Пятигорского государственного лингвистического университета сформировался ресурсный центр системы непрерывного образования. Практически каждый педагог реализует один, а отдельные педагоги даже несколько проектов одновременно.

Данный образовательный комплекс детский сад - школа - вуз функционирующий в режиме ресурсного центра развития образования, создан на базе школы - победителя конкурса в рамках приоритетного национального проекта «Образование» и детского сада, являющегося базовым учреждением федеральной стажерской площадки СКИРО. Создание сети ресурсных центров непрерывного образования различного профиля делает возможным организацию нового поколения курсов повышения квалификации, семинаров и тренингов,

выгодно отличающихся от традиционных форм, их реализацией на базе реально действующего образовательного комплекса инновационного типа.

Демонстрацией эффективных педагогических приемов и технологических цепочек в ходе открытых мероприятий закладывается основа инновационного развития не только отдельных образовательных учреждений, но и муниципальной системы образования в целом. Так, например, модель непрерывного профессионально-ориентирующего образования «Детский сад – школа – вуз» получила признание и распространение наряду с городом Пятигорском еще и в Минеральных Водах и в городе Лермонтове. Уже в самой идее данной образовательной системы заложена возможность стажировки педагогических кадров, как в процессе реализации отдельных проектов, так и организации образовательного процесса в детском саду в целом.

Совместно с педагогами-новаторами, преподавателями СКИРО ПК и ПРО педагогами данных образовательных учреждений выстраиваются цепочки непрерывного профессионально-ориентированного взаимодействия «Детский сад – школа – вуз». Основа этой новой модели была заложена несколько лет назад в ДООУ № 31 «Заря». В ходе организации работы федеральной экспериментальной площадки ФИРО осуществлялась психолого-педагогическая подготовка детей к школе таким образом, чтобы затем они продолжили комплексное изучение иностранных языков в школе с углубленным изучением английского языка № 12, и далее – в Пятигорском государственном лингвистическом университете.

Значительную роль в интерактивных формах работы с кадрами может сыграть применение современных информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Такая работа, начиная с сентября 2005 г., и проводится коллективом МДОУ № 31 г. Пятигорска, на базе которого были открыты два компьютерных класса. В ходе обучения средствами ИКТ у педагогов целенаправленно формировалась установка: «Нет неодаренных детей, есть нераскрытые таланты!».

Интерактивность обучения педагогов была обеспечена соблюдением следующих принципов:

- внимание каждому педагогу;
- учет его возрастных и психологических особенностей;
- индивидуальный подход;
- высокое качество предоставляемого материала;
- активная поддержка стремления педагога к самореализации;
- использование современных программ, методик и технологий;
- информатизация всех элементов образовательного процесса;
- помощь молодым специалистам в организации своего АРМа;
- объединение усилий отдельных педагогов в реализации проектов, сопровождающих подготовку к очередному празднику.

Все эти принципы реализуются на основе новой модели подготовки кадров. Ее основной смысл можно выразить так: от фрагментарной разнонаправленной организации работы педагогов к построению системы непрерывного педагогического образования в едином информационно-образовательном пространстве на основе методологии развивающей среды. В

модели ключевую роль играет технологическое триединство, состоящее из психолого-педагогического, здоровьесберегающего и информационно-коммуникационного компонентов. Необходимость перестройки педагогического мышления от личностно-центрированного к средовому, предполагает создание условий для развития (предметно-развивающая среда, содержание занятий, технологический уровень их проведения, новые формы организации взаимодействия между дошкольником и воспитателем, между детьми, и возможности проявления творческой активности каждого ребенка). Другим принципиальным отличием этой модели от традиционных форм работы с кадрами является формирование у педагогов начальных компьютерных компетенций и набора приемов по комплексной диагностике и психофизическому развитию детей через психофизические тренинги и компьютерные игры. Педагоги в ходе реализации данной модели не только создают портфолио для своих подопечных, но и таким образом формируют свой собственный портфель достижений, который они будут постоянно пополнять в процессе своей педагогической деятельности. Основу этого портфеля составляет опять-таки пятикомпонентная модель развивающей среды и ее методического обеспечения.

Таким образом, сохраняя положительные находки, формы и методы работы, которые не раз апробировались на практике, разрабатываемая в ДООУ модель позволяет внедрять инновационные проекты системно, выстраивать единую информационно-образовательную среду не только отдельного образовательного учреждения, но и муниципальной образовательной системы в целом.

### **Тренинг как средство развития профессиональных компетенций педагогов ДООУ**

*Гончарюк Г.Ф., зам. заведующего по ВМР  
Кияйкина Н.Ф., педагог-психолог МБДОУ  
детского сада № 31 «Заря»  
г. Пятигорска*

*«Сложно изменить мир, но если  
ты хочешь этого - начни меняться сам».  
(Древняя мудрость)*

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от уровня профессиональной компетентности педагогических кадров. В современных условиях реформирования образования радикально меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма. В настоящее время мы отмечаем востребованность педагога творческого, компетентного, способного к развитию

своего личностного потенциала в современной системе дошкольного образования.

Педагог 21 века – это:

- гармонично развитая, внутренне богатая личность, стремящаяся к профессиональному, общекультурному, духовному и физическому совершенству;
- обладающий высокой степенью профессиональной компетентности;
- постоянно совершенствующий свои знания, занимающийся самообразованием, обладающий многогранностью интересов;
- умеющий отбирать наиболее эффективные приемы, средства и технологии обучения и воспитания для реализации поставленных задач;
- способный организовать рефлексивную деятельность.

В целях повышения качества дошкольного образования меняются подходы в работе с кадрами. Сегодня эта работа направлена на повышение профессиональной компетентности каждого педагога и зависит от профессиональной зрелости.

Успех работы учреждения во многом зависит от качества работы с кадрами, что способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности, росту мастерства, а также творческой активности педагогов. Поэтому сегодня необходимо обучаться новым способам общения, направленным на внимательное отношение к партнеру, пониманию цели общения и желаемого результата взаимодействия.

Сегодня предлагается много интерактивных форм работы с кадрами в дошкольном учреждении, однако мы особо выделяем такую форму работы как тренинг.

Тренинг - это упражнения, атмосфера, особое состояние души каждого участника. Тренинг - это определенная концепция человеческих отношений, концепция, личностно воспринятая и технологически воплощенная ведущим.

Тренинг относится к продуктивным, исследовательским, требующим активного участия самого педагога формам повышения образования. Тренинги помогают существенно изменить отношение педагогов к своей профессиональной деятельности, с их помощью развивается самосознание педагога, что дает возможность принимать участие в технологических, организационных, социальных инновационных мероприятиях. Тренинги позволяют создать условия для самореализации педагога, развития его ключевых компетенций: воспитательных, коммуникативных, организаторских, исследовательских, проектировочных, конструктивных.

Тренинги способствуют:

- формированию у участников педагогического процесса отношений, основанных на принципах взаимного уважения, доверия, понимания и взаимопомощи;
- дают возможность понять себя в коллективе и значимость коллектива для себя.

Они являются наиболее эффективной формой в процессе подготовки педагогов к разработке новых технологий в обучении и воспитании дошкольников.

### *Принципы организации психолого-педагогического тренинга:*

- принцип самодиагностики - самораскрытие участников, осознание и формулирование ими собственных личностно-значимых проблем;
- принцип диалогизации взаимодействия, т. е. межличностного общения, основанного на взаимном уважении и полном доверии участников тренинга;
- принцип добровольного участия во всем тренинге и его отдельных занятиях и упражнениях. Участники должны иметь естественную внутреннюю заинтересованность в изменениях своей личности.

Задача группового тренинга - помочь участникам выразить себя своими индивидуальными средствами. В этом заключена основная гуманистическая идея тренинга - помочь человеку преодолеть стереотипы, стать самим собой, прежде всего, в общении с окружающими людьми, развить способности производить значимые изменения в своей жизни и жизни окружающих, адекватность самооценки.

Практика показывает, что тренинги можно проводить среди педагогов, других категорий работников, родителей. Количество участников определяется в пределах 7-12 человек. При подготовке и проведении тренинга необходимо учитывать, чтобы его содержание было интересным участникам тренинговой группы.

В тренинговой группе постоянно действует обратная связь, позволяющая каждому участнику узнать мнение окружающих о своей манере поведения и общения. Групповые занятия дают прекрасную возможность идентифицировать себя с другими членами группы, отработать коммуникативные умения и рефлексивные навыки.

#### *Условия эффективности работы тренинговой группы:*

закрытость, т. е. постоянство состава;  
небольшое количество участников;  
возможность их свободного передвижения.

#### *Тренинги позволяют развить:*

навыки активного слушания;  
навыки самопрезентации, самоподачи;  
навыки вербализации;  
навыки аргументации;  
адекватный стиль поведения;  
чувства осознания и принятия себя;  
эмпатию;  
навыки невербального общения.

#### *Правила тренинга:*

1. Общение по принципу «здесь и теперь». Идея – превратить группу в своеобразное объемное зеркало, в котором каждый член группы смог бы увидеть себя во время своих различных проявлений, лучше узнать себя и свои личностные особенности.

2. Принцип открытости и искренности - говорим только то, что чувствуем, только правду или молчим. При этом открыто выражаем свои чувства по отношению к действиям других участников.

3. Активное участие – участники должны принимать активное участие в предлагаемых упражнениях для того, чтобы на личном опыте приобрести необходимые качества и умения.

4. Персонификация высказываний (участники говорят от своего имени в настоящем времени) - отказ от безличных речевых форм, помогающих людям в повседневном общении скрывать собственную позицию и уходить от ответственности.

Поэтому заменим высказывания типа: «Большинство моих друзей считают, что...», «Некоторые думают...», на суждения: «Я считаю, что...», «Я думаю...».

5. Недопустимость непосредственных оценок человека - при обсуждении происходящего в группе следует оценивать не участников, а только их действия. Нельзя использовать высказывания типа «Ты мне не нравишься». Следует говорить: «Мне не нравится твоя манера общения».

6. Принцип конфиденциальности - все, что происходит во время занятий, не выносится за пределы группы. Участники не боятся, что содержание их общения может стать общеизвестным.

7. Принцип «тренер всегда прав» - во время выполнения заданий в группе могут возникнуть спорные ситуации, при решении которых последнее слово остается за тренером, так как он – ведущий.

В рамках работы федеральной стажировочной площадки СКИРО ПК и ПРО на базе детского сада № 31 «Заря» г. Пятигорска были проведены для слушателей-стажеров различные тренинги как форма комплексного использования интерактивных методов работы с кадрами: «Тренинг развития личностного роста для педагогов ДОУ», «Час психологической разгрузки», «Палитра эмоций», «Стоп! - эмоциональному выгоранию педагога»

Ниже приведены планы проведенных мероприятий.

### ***План программы тренинга «Развитие личностного роста педагогов ДОУ»***

<b>№</b>	<b>Цель занятия</b>	<b>Упражнения</b>
1	Цель: знакомство всех участников Задачи: 1. Знакомство с участниками тренинга 2. Создание благоприятной и доверительной обстановки 3. Раскрепощение участников 4. Снятие эмоционального напряжения	1. Правила тренинга 2. Знакомство – презентация 3. «Меняемся местами» 4. Игра на сплочение «Шанхайцы» 5. Упражнение «Маска» 6. «Пожелание - комплимент» 7. Рефлексия
2	Цель: приобретение навыков эффективного общения Задачи: 1. Создание атмосферы благоприятного эмоционального	1. Приветствие 2. «Клубок» 3. «Взгляд с другой стороны» 4. Теоретическое вступление «Правила построения эффективного

	<p>комфорта</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Снятие телесных зажимов</li> <li>3. Развитие коммуникативных навыков</li> <li>4. Закрепление вербальных навыков.</li> <li>5. Развитие умения отстаивать свою точку зрения</li> </ol>	<p>общения»</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. «Мостик»</li> <li>6. Игра «Волшебная шляпа»</li> <li>7. Рефлексия</li> </ol>
3	<p>Цель: приобретение уверенности в себе.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мобилизация внимания, улучшение настроения, повышение активности участников.</li> <li>2. Развитие умения превращать недостаток в достоинство.</li> <li>3. Выработка навыков уверенного поведения</li> <li>4. Создание в группе доверительной атмосферы, располагающей к самораскрытию</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приветствие</li> <li>2. Будь уверенным в себе...</li> <li>3. «Постановка уверенной походки»</li> <li>4. «Преврати недостаток в достоинство».</li> <li>5. «Послание самому себе»</li> <li>6. Игра-фантазия «Посылай и воспринимай уверенность»</li> <li>7. Музыкальная релаксация</li> </ol>
4	<p>Цель: самораскрытие педагога</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Помочь педагогу само раскрыться</li> <li>2. Развивать невербальные навыки общения</li> <li>3. Создать условия для снятия нервного напряжения</li> <li>4. Развивать умение самому себе оказывать помощь</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приветствие</li> <li>2. Упражнение «Кто Я?»</li> <li>3. «Смысл моего имени»</li> <li>4. «Стратегии самопомощи»</li> <li>5. «Маска»</li> <li>6. «Письмо к себе»</li> <li>7. Рефлексия</li> </ol>
5	<p>Цель: закрепление коммуникативных навыков, уверенного общения и взаимодействия педагогов</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развитие умения понимать мимику и жесты</li> <li>2. Закрепление навыков эмпатии</li> <li>2. Закрепление навыков уверенного поведения</li> <li>3. Дать участникам обратную связь</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приветствие</li> <li>2. «Моечная машина»</li> <li>3. «Пантомимика»</li> <li>4. «Рассказ о себе»</li> <li>5. «Чему Я научился»</li> <li>6. «Послание самому себе»</li> <li>7. Рефлексия</li> </ol>
6	<p>Цель: преодоление трудностей педагогов</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приветствие</li> <li>2. Игра на сплочение «Шанхайцы»</li> </ol>

	<p>во взаимодействии с родителями</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Актуализировать существующие проблемы во взаимодействии с родителями</li> <li>2. Содействовать повышению уверенности в себе</li> <li>3. Упражнять педагогов в построении эффективного общения с родителями</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Игра «Чёрные шнурки»</li> <li>4. Дискуссия «Я и родители моей группы»</li> <li>5. «Преврати недостаток в достоинство»</li> <li>6. Теоретическое выступление «Правила построения эффективного общения с родителями»</li> <li>7. Рефлексия</li> </ol>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### *План программы тренинга «Палитра эмоций»*

№	Цель занятия	Упражнения
1	<p>Цель: знакомство с эмоциями</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сплочение коллектива</li> <li>2. Создание благоприятного эмоционального фона</li> <li>3. Развитие умения распознавать эмоциональные состояния других людей</li> <li>4. Формирование профессиональных качеств педагогов</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приветствие команд</li> <li>2. Конкурс «Эмоциональное прочтение»</li> <li>3. Песенный конкурс «Тренируем эмоции»</li> <li>4. Конкурс «Передай маску»</li> <li>5. «Заколдованный человек»</li> <li>6. «Зеркало»</li> <li>7. Рефлексия</li> </ol>
2	<p>Цель: знакомство с мимикой и жестами</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сплочение коллектива</li> <li>2. Создание благоприятного эмоционального фона</li> <li>3. Развитие умения распознавать эмоциональные состояния по мимике и жестам людей, животных</li> <li>4. Формирование профессиональных качеств педагогов</li> <li>5. Закреплять коммуникативные умения</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приветствие</li> <li>2. «Пантомимика»</li> <li>3. «Маска»</li> <li>4. «Братья наши меньшие»</li> <li>5. «Кувшин эмоций»</li> <li>6. «Чему я научился»</li> <li>7. Психологическая поддержка и обратная связь. Рефлексия</li> </ol>
3	<p>Цель: карусель эмоций</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятного эмоционального фона</li> <li>2. Развитие умения распознавать</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приветствие</li> <li>2. «Я заслуживаю»</li> <li>3. «Тренируем эмоции»</li> <li>4. «Передай маску»</li> <li>5. «Братья наши меньшие»</li> </ol>

<p>эмоциональные состояния других людей</p> <p>4. Формирование профессиональных качеств педагогов</p>	<p>6. «Заколдованный человек»</p> <p>7. Рефлексия с аромалампой</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

***План программы тренинга «Стоп! - эмоциональному выгоранию педагога»***

№	Цель занятия	Упражнения
1	<p>Цель: знакомство с понятием «эмоциональное выгорание»</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Познакомить с понятием эмоционального выгорания, его характеристиками</li> <li>2. Научить снимать напряжение за счет высказываний, накопившихся негативных эмоций</li> <li>3. Развить умение анализировать проявления признаков выгорания, выделение источников неудовлетворения профессиональной деятельностью</li> <li>4. Анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профессиональной деятельности, направлений роста</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приветствие.</li> <li>2. «Что общего?»</li> <li>3. «Порядковый счет»</li> <li>4. «Баланс реальный и желательный»</li> <li>5. «Зарядка позитивного мышления»</li> <li>6. Аутотренинг</li> <li>7. Психологическая поддержка и обратная связь</li> </ol>
2	<p>Цель: «Мастерство и знания имеют свою цену»</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развивать умение снимать напряжение за счет высказывания накопившихся негативных эмоций</li> <li>2. Продолжать развить умение вычленять проблемности, «перекосы» в распределении психической энергии</li> <li>3. Развивать духовно-нравственные стороны педагогов и формировать их профессиональные качества</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приветствие</li> <li>2. «Чувство»</li> <li>3. «Моечная машина»</li> <li>4. «Стратегии самопомощи»</li> <li>5. Притча «История-напутствие» из книги Носсрата Пезешкяна «Торговец и попугай. Восточные истории и психотерапия»</li> <li>6. Притча «Знание дорогого стоит»</li> <li>7. Психологическая поддержка и обратная связь</li> </ol>

В целом следует отметить, различные виды тренингов: сензитивный, корпоративный, коммуникативный, мотивационный, тренинг лидерства, тренинг по деловому общению, интеллектуальный тренинг проводятся в специально оборудованном помещении – комнате психологической разгрузки профессиональными психологами.

Комната психологической разгрузки детского сада располагает расслабляющим и развивающим эффектом, а приглушенный свет, релаксационная музыка и инструментарий действуют благотворно на психологическое состояние человека. Она используется в разных направлениях психолого-педагогической деятельности, в частности, для проведения тренингов и психологических разгрузок педагогов, направленных на гармонизацию эмоционального фона и снятие нервного напряжения.

Тренинги, которые проводятся в комнате психологической разгрузки обеспечены специальным оборудованием:

- музыкальным центром и набором дисков релаксационной музыки; аромалампой с комплектом аромамасел;
- шумовыми инструментами: «Океан», «Ливень»;
- тактильным столом с набором тактильных досок.

Таким образом, на нашей базовой площадке федеральной стажировочной площадки СКИРО ПК и ПРО тренинг как форма комплексного использования интерактивных методов работы с кадрами стал неотъемлемой частью работы сотрудников ДОУ, способствующей развитию профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

### **Литература**

1. Батраков С.Н. Основы профессионально-педагогического общения. – Ярославль, 1986. – 42 с.
2. Емельянов Ю.Н., Кузьмин Е.С. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга. – Л.: ЛГУ, 1988. – 203с.
3. Чернецкая Л.В. Психологические игры и тренинги в детском саду. – Ростов-на-Дону «Феникс», 2006. – 128 с.
4. <http://psychologiya.com.ua/pravila-treninga.html>

## **Интерактивные формы обучения и повышения квалификации педагогов ДОО с использованием современных интернет-технологий**

*Сергеев Ю.Н.,  
проректор по ИКТ  
СКИРО ПК и ПРО*

Эффективность научно-методического сопровождения педагогического персонала в личностно-развивающей среде на сегодняшний день оказалась существенно зависимой от возможности наполнения этого сопровождения новыми методами, формами, технологиями, способными обеспечить рост профессиональной компетентности специалиста, адекватный меняющимся условиям деятельности и соответствующий тенденциям развития современного образования. Особое значение приобретает использование технологий сопровождения персонала образовательных учреждений, стимулирующих профессиональный рост и совершенствование педагогов, обеспечивающих овладение инновационным опытом, повышающих уровень адаптации к меняющимся условиям деятельности [1].

Таковыми технологиями на сегодняшний день могут выступать технология дистанционного обучения и интернет-технологии. В январе 2008 года в ГБОУ ДПО «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования» (СКИРО ПК и ПРО) был создан сайт СтавВики (<http://wiki.srkc.ru>), ресурсы которого могут использовать в своей профессиональной деятельности сотрудники СКИРО ПК и ПРО и педагогические работники образовательных учреждений края.

На сегодняшний день сайт СтавВики включает 9 разделов, которые регулярно пополняются и развиваются:

- Ставропольский краевой ИПК.
- Сетевые сообщества.
- Конкурсы.
- Педагогические советы.
- Методические объединения.
- Уголок родного края.
- Образовательные сайты.
- Музей достижений проекта ИСО.
- Форум.

Одним из основных разделов СтавВики является «Ставропольский краевой ИПК», на страницах которого размещена информация о структурных подразделениях института, о деятельности кафедр, отделов и лабораторий. Неограниченные возможности сайта СтавВики позволяют редактировать и дополнять размещенную научную и методическую информацию.

Необходимо упомянуть и о таком разделе как Форум. Работа в Форуме даёт возможность высказать педагогам своё мнение по интересующим темам, найти единомышленников в сети, рассказать о своих достижениях.

Особое внимание на страницах СтаВики: <http://wiki.srkc.ru> уделяется работе сетевого сообщества Ставрополя, главными задачами которого являются:

- оказание поддержки профессиональной деятельности педагогов;
- предоставление возможности самореализации и самоутверждения через совместную сетевую практическую деятельность;
- создание и поддержка новых образовательных инициатив;
- организация практической деятельности учителей в сети.

Внутри оболочки сетевого сообщества работники образования могут обсуждать учебную деятельность и продвигать ЦОРы, делиться опытом работы, «заявлять» о себе, задавать вопросы «сетевому» методисту и т.д.

Суммарно в базе данных СтаВики содержится более **2747** страниц. Это число включает в себя страницы о проекте, страницы обсуждений, незаконченные статьи, перенаправления и другие страницы. Кроме того, есть **327** страниц, которые считаются полноценными статьями. Всего с момента установки программного обеспечения было сделано **4717** изменений страниц. Таким образом, в среднем приходится **1,72** изменений на одну страницу. Было загружено более **415** файлов. Зарегистрировались более **3000** участников, из которых **2** (0,06%) являются администраторами.

В 2011-2012 учебном году на страницах СтаВики появился еще один ресурс – «Дошкольник Ставрополя».

Поскольку федеральный проект «Информатизация системы образования» не предполагал обучение категории руководителей и педагогов детских образовательных учреждений (ДОУ), нами были определены приоритетные цели и задачи повышения квалификации педагогов ДОУ с использованием современных инфокоммуникационных, сетевых образовательных технологий, в том числе с развертыванием деятельности на региональном сайте СтаВики в разделе «Дошкольник Ставрополя».

#### **Цель:**

- обновление и развитие компетенций слушателей в области модернизации дошкольного образования на основе современных моделей управления и обеспечения доступности населению качественных образовательных услуг;
- модернизация муниципальных систем дошкольного образования Ставропольского края и распространение положительного опыта системы ДО муниципалитетов в субъекты РФ.

#### **Задачи:**

- обновление и развитие знаниевой составляющей компетентности слушателей курсов повышения квалификации в области модернизации дошкольного образования на основе его современных моделей и управления этим процессом;
- обновление и развитие практической составляющей компетентности слушателей в области модернизации дошкольного образования на основе его современных моделей и управления этим процессом;
- представление слушателям наиболее успешных региональных, муниципальных практик модернизации дошкольного образования на основе его современных моделей;

- обеспечение слушателей инструментарием отбора, апробации и внедрения современных моделей муниципальной системы дошкольного образования, мониторинга их эффективности.

В результате данной деятельности разработаны Рекомендации по работе в региональном сообществе СтаВики. Для решения данной проблемы используются методы дистанционного обучения на основе современных информационных и интернет-технологий. Эти методы позволяют не только снизить себестоимость учебного процесса, но и эффективно повышают качество знаний. К средствам информационно-коммуникативных технологий при дистанционном обучении относятся дистанционные курсы, электронная почта (в том числе и списки рассылки), форум и блоги, чат и ICQ, теле- и видеоконференции, вики и т. п. В применяемой модели (рисунок 1) обучения педагогов ДОУ современным образовательным технологиям уделяется большое внимание и технической составляющей образовательного процесса. Педагоги ДОУ учатся умело использовать в своей профессиональной деятельности технические средства обучения, интерактивные и мультимедийные технологии. Особое значение уделяется конструкторским средам. Помимо конструкторов Лего, педагоги ДОУ изучают возможности конструкторских сред для создания личных Интернет страниц и в целом сайта дошкольного образовательного учреждения в рамках ФЗ-293 (после вступления в силу **ФЗ-293** каждый детский сад обязан иметь сайт). В совокупности, при изучении современных образовательных технологий на курсах повышения квалификации, в том числе изучая материалы дистанционно на сайте СтаВики, педагоги ДОУ повышают и совершенствуют собственный уровень инновационного развития.

На сегодняшний день сайт СтаВики обеспечивает необходимые возможности для эффективного личностного и коллективного познания: активное извлечение информации, экспериментирование с идеями, групповое обсуждение, что и является перспективной средой для учебной деятельности педагогов ДОУ.

Но необходимо сказать и о проблемах, возникающих при организации деятельности на сайте СтаВики:

- многие педагоги не имеют возможность свободного доступа к сети;
- любой человек, пройдя регистрацию, имеет право править информацию, будучи не профессионалом в данной области;
- отсутствие времени у педагогов;
- недостаток технических средств в ДОУ и дома;
- низкая активность центров в обучении педагогов ДОУ и родителей навыкам работы с сайтом.

Поэтому в дальнейшем на курсах повышения квалификации работников ДОУ планируется включать в программу вопросы, посвященные работе на СтаВики, а также проводить занятия в дистанционной форме, что позволит повысить их инфокоммуникационную компетентность. Для родителей на базе института действует программа «Твой курс», которая формирует базовую инфокоммуникационную компетентность.

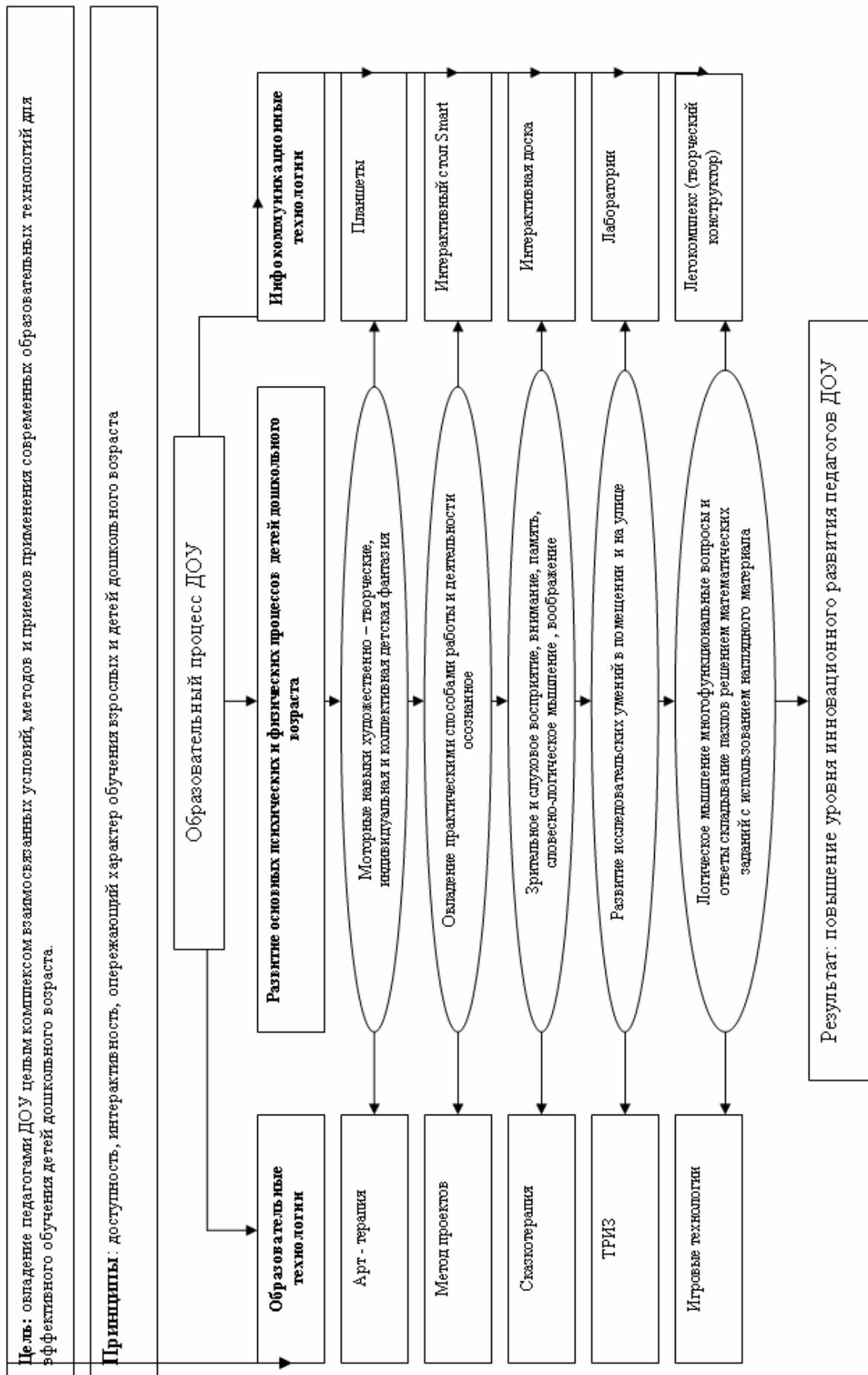


Рис. 1 Модель «Использование педагогами ДОУ современных образовательных технологий»

## Литература

1. Обласова Л.С. Индивидуальный образовательный маршрут педагога / Справочник заместителя директора школы. – 2012. – № 9.

### **Использование современных интерактивных систем в деятельности дошкольного образовательного учреждения**

*Гусева Л.А.,  
заведующий МДОУ детский сад № 25  
«Ромашка» ст. Расшеватской  
Новоалександровского района*

Компьютеризация, постепенно проникающая практически во все сферы жизни и деятельности современного человека, вносит свои коррективы в подходы к работе с кадрами в ДОУ. Применение методов интерактивного взаимодействия в работе с кадрами приобрело сегодня особую актуальность и стало возможным благодаря использованию современных интерактивных систем, специально разработанных для применения в той или иной сфере, предполагающей получение и передачу информации, в частности, в сфере образования. Востребованы такие системы и при проведении различного рода массовых мероприятий – выставок, конференций, семинаров, с целью максимально эффективной организации непрерывного обучения и повышения квалификации кадров.

Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе – это одна из самых новых проблем в отечественной дошкольной педагогике, так как педагог может и должен использовать новые технологии в работе во всех сферах своей деятельности, быть всегда в курсе педагогических новинок. Использование ИКТ позволяет в наиболее доступной и привлекательной, игровой форме достигнуть нового качества знаний детей, информированности родителей, профессионального мастерства педагога. ИКТ ещё только начинают внедряться в дошкольное образование, т.к. это связано с необходимостью обеспечения достаточной материально-технической базой и сформированностью ИКТ - компетентности педагога.

Основные направления применения ИКТ в дошкольном образовательном учреждении:

1. Повышение профессионального мастерства через применение информационно-коммуникационных технологий: Microsoft Word (подготовка документации, планирование в электронном виде); Power Point (создание презентаций, дидактических игр, пособий); работа в сети ИНТЕРНЕТ (проведение web - семинаров, сотрудничество с сайтом «Дошкольное воспитание»).

2. Внедрение ИКТ в совместную деятельность педагога и детей: организация мониторинга (система VOTUM); подготовка к школе (интерактивная доска «AKTIV BOARD»), интерактивный стол СМАРТ.

3. Использование ИКТ в работе с родителями для повышения компетентности в вопросах воспитания детей.

Прежде всего необходимо отметить, что МДОУ д/с № 25 «Ромашка» Приказом Министерства образования Ставропольского края от 26 сентября 2011 г. было определено базовой площадкой в рамках федеральной стажировочной площадки СКИРО ПК и ПРО по направлению «Интерактивные формы работы с кадрами», что позволило получить необходимое мультимедийное, компьютерное, оргтехническое оборудование, ставшее одним из важнейших факторов, повлиявших на повышение профессионализма педагогов. Для повышения профессионального мастерства педагоги проходили обучение на курсах по ИКТ, участвовали во всероссийских семинарах, вели постоянный поиск новых приёмов, методов и технологий в работе.

Богатейшие возможности представления информации, проведения блиц-опросов, тестирований, промежуточных срезов, получения результатов мгновенно в режиме реального времени позволяет система голосования и опроса VOTUM, которая является отечественной разработкой и ориентирована на стандарты Российского образования.

Для педагогов мы разработали тесты, которые лучше всего проводить в режиме опроса на педсоветах. Это гораздо удобнее, чем раздавать анкеты. При создании тестов можно иллюстрировать вопросы рисунками, схемами, видео- и аудио-файлами. Как показал наш опыт, с простым, интуитивно понятным программным обеспечением, входящим в комплект системы интерактивного опроса могут быстро освоиться даже начинающие пользователи компьютера.

У системы голосования много достоинств - помимо основных режимов тестирования, есть режим «Анонимного голосования», режим «Экспресс» - для задания спонтанного вопроса без указания правильного ответа, возможность выбора сразу нескольких правильных ответов из предложенных вариантов. Каждый из пультов, входящих в систему интерактивного опроса и голосования, имеет уникальный номер, что позволяет получить индивидуальный результат. Предусмотрены несколько вариантов проведения опроса: простое тестирование, принимается только первый правильный ответ, нажатие кнопки пульта сигнализирует о желании дать ответ. Достаточно, чтобы в помещении, где планируется работать с системой интерактивного опроса и голосования, был компьютер и большой экран, на котором все участники тестирования могли бы видеть вопросы (как правило, для этого используют проектор и экран или проектор и интерактивную доску).

Система голосования позволяет существенно сэкономить время, которое тратится на рутинную работу по проверке тестирования – с помощью программного обеспечения результаты обрабатываются автоматически, и сразу же по завершении тестирования можно посмотреть результаты – краткий отчет, в котором отображаются только набранные каждым участником тестирования баллы или подробные детализированные отчеты. Детальные иллюстрированные отчеты помогут анализировать ответы тестируемых,

выявить лидера. Детальные отчеты в режиме «Анонимного голосования» помогают наиболее полно и объективно оценить уровень своих знаний, увидеть свои результаты каждому участнику.

Вся статистика, полученная при проведении опросов, сохраняется в памяти компьютера.

Вышеописанную систему голосования мы также предложили опробовать слушателям во время стажировки по направлению «Интерактивные формы работы с кадрами» на базе МДОУ д/с № 25 «Ромашка». Для этого нами была разработана и проведена деловая игра «Актуальные проблемы дошкольного образования» (в свете изменений в действующем законодательстве), основными задачами которой были:

- познакомить стажеров с современными нормативными документами, регулирующими учебно-педагогические, трудовые, правовые и морально-нравственные отношения в сфере дошкольного образования;

- обеспечить развитие знаний и умений использования интерактивных форм работы с педагогами ДОУ;

- познакомить с интерактивной системой голосования и тестирования VOTUM, как современным инструментом для обработки информации;

- сформировать начальные навыки работы с пультами.

В ходе деловой игры были реализованы следующие этапы:

#### 1. Разминка.

Перед проведением занятия стажеры заполняли и сдавали руководителю карточки, на которых проставлены фамилия, имя (можно анонимно) и оценка по пятибалльной шкале его готовности и ожиданий. В конце занятия они сдавали такие же карточки, в которых проставляли оценки удовлетворенности проведенным практическим занятием. Это хороший способ анализа, т.к. если сложить сумму ожиданий в начале и разделить на число стажеров, то мы получим средний балл ожиданий, готовности и состояния всей группы, та же процедура в конце занятия позволяла определить соотношение и разницу между ожиданием и фактом.

#### 2. Работа с системой голосования

На интерактивной доске, согласно определенному времени, появлялись вопросы, на которые необходимо было ответить каждому участнику блиц-опроса, путем нажатия кнопки пульта с правильным ответом из предложенных вариантов (**Приложение 7**).

#### 3. Подведение итогов.

На экране интерактивной доски появлялись результаты – графический краткий отчет, в котором отображалось количество правильно данных ответов (в процентном отношении) на каждый вопрос, что позволяло оценить уровень подготовленности аудитории.

У каждого участника блиц-опроса индивидуально на пульте отображались результаты его ответов, что позволяло провести оценку уровня собственных знаний.

#### 4. Рефлексия.

Как показал анализ ответов стажеров, данная форма работы с кадрами была оценена высоко и большинство слушателей заявило о желании использовать систему интерактивного голосования в ДОУ.

В настоящее время педагоги МДОУ д/с № 25 «Ромашка» широко используют как готовые цифровые образовательные ресурсы для детского сада, так и создают собственные интерактивные ресурсы, используя разнообразные приемы работы с интерактивной доской, интерактивным столом. Инициативной группой воспитателей создан документальный фильм о жизни детского сада, с целью повышения инвестиционной привлекательности дошкольного учреждения; возможности появления внешней оценки деятельности детского сада со стороны общественности.

Подключение к Интернет-сети позволило нам делиться собственным опытом работы, знакомиться с передовым опытом коллег. Сеть Интернет предоставила возможность повысить своё педагогическое мастерство через участие в веб-семинарах, интернет-конференциях, форумах. Педагоги нашего детского сада принимают участие в электронных конкурсах профессионального мастерства: воспитатели Беховая С.В., Гридина Е.А. представили свои работы на международный конкурс «Информационно-коммуникативные технологии (ИКТ) в дошкольном образовании - 2012».

Участие в конкурсах помогает активизировать и поддерживать творческие инициативы педагогов, сплотить сотрудников для достижения цели, улучшить психологический микроклимат в коллективе, повысить уровень профессиональной компетентности педагогов и качество образовательного процесса.

Инновационная деятельность по использованию информационных технологий положительно повлияла на уровень ИКТ-компетентности, что вылилось в создание собственного сайта в сети Интернет, на страницах которого размещаем информацию о дошкольном учреждении: профессиональные интересы, увлечения, свои достижения, достижения детей. Возникла возможность создания библиотеки электронных ресурсов: мультимедийные презентации различной тематики, методические материалы по образовательной деятельности, использования интернет-ресурсов в работе с детьми.

Одно из основных направлений работы по использованию ИКТ – это оформление основной документации в электронном виде. На собственном опыте убедились, что ведение основной документации в электронном формате значительно сокращает время по её заполнению, даёт возможность оперативно вносить изменения, дополнения, облегчает хранение и доступ к информации. Это такие документы, как: списки детей, сведения о родителях, диагностические карты, перспективные и календарные планы по всем направлениям работы в группе.

Неотъемлемой частью работы педагога является работа с родителями. Использование ИКТ, на наш взгляд, значительно сократило время подготовки и проведения родительских собраний, помогло расположить родителей к непринуждённому общению. Родителям предоставляется возможность воочию наблюдать развитие детей в ДОУ в виде просмотра видеофильмов. Эта форма

работы стала достойной альтернативой устным докладам, письменным отчётам на собраниях. Родители на собраниях с удовольствием познакомились с презентациями на различные темы, подготовленные нашими педагогами.

Таким образом, использование информационно-коммуникативных технологий в дошкольном образовании дает возможность расширить творческие способности педагога и оказывает положительное влияние на воспитание, обучение и развитие дошкольников.

Реализуя программу информатизации в детском саду, педагогический коллектив ДОУ с уверенностью может констатировать, что ИКТ являются эффективным техническим средством, при помощи которого можно значительно разнообразить работу с кадрами, значительно повысить работу педагогов ДОУ детьми.

**Семинар-практикум по теме: «Федеральные государственные требования к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования. Содержание и условия реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования»**

Состоит из 3 занятий.

**Семинарское занятие № 1** «Комплексно-тематический принцип построения образовательного процесса в дошкольном образовании»

**Цель:** закрепить знания педагогами ФГТ к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования;

формировать навыки комплексно-тематического планирования в соответствии с Федеральным государственным требованиям в ДОУ;

формировать позитивное отношение педагогов к ФГТ.

*Предварительная работа:* Изучить статью О. Скоролуповой, Н. Феединой «О комплексно-тематическом принципе построения образовательного процесса в дошкольном образовании».

**Ход занятия**

Ведущий сообщает педагогам тему занятия и проводит педагогическую разминку в виде учебно-диагностических заданий.

**Педагогическая разминка**

Педагогам предлагается разделить на две группы и вспомнить федеральные государственные требования к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования, которые рассматривались на предыдущем занятии семинара. Ведущий напоминает, что отвечать нужно четко, лаконично, т.к. цель данной части вспомнить и уточнить знания, необходимые для дальнейшей плодотворной работы. Для участников команд высвечиваются задания на экран.

Задание для первой команды:

1. Закончите высказывание «Федеральные государственные требования к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования разработаны в соответствии с ... для...» (*ответ: разработаны в соответствии с законом РФ «Об образовании» п.6.2 ст. 9, п.5 ст. 14; должны обеспечить каждому ребенку равный старт для успешного обучения в школе*)

2. Ответьте на вопрос: кем и на основании чего разрабатывается основная общеобразовательная программа? (*ответ: разрабатывается в образовательном учреждении. У каждого учреждения своя программа, разрабатывается на основании примерных основных общеобразовательных программ дошкольного образования*)

Задание для второй команды:

1. Продолжите высказывание: «Мы принципиально оставили для дошкольного образования только две группы требований (а не три, как в стандарте начального общего образования) - это...» (*ответ: в стандарт*

общего образования заложены три группы требований: - к структуре основных образовательных программ;- к условиям их реализации;- к результатам их реализации. В ФГТ – отсутствуют требования к результатам, т.к. в дошкольном возрасте нет учебной деятельности, а формируются лишь ее предпосылки в конце дошкольного возраста. В ФГТ прописаны лишь интегративные качества, а не знания, умения, навыки, которые ребенок может приобрести в результате освоения программы).

2. Ответьте на вопрос: Произойдет ли отказ от вариативности, от разнообразия применяемых в детских садах программ? (ответ: нет не произойдет, т.к. программа дошкольного учреждения будет состоять из двух частей – обязательной и формируемой участниками образовательного процесса. Примерные программы будут определять содержание только обязательной части ООП ДОУ – 80%. 20% - будут отражать всю специфику деятельности образовательного учреждения, все приоритеты.)

### **Практикум**

Ведущий предлагает группам выполнить задание.

Задание: проанализировать примерное комплексно – тематическое планирование на соответствие федеральным государственным требованиям, высказать свое мнение по данному вопросу, предложить как усовершенствовать данный вариант планирования. Предложения выслушиваются, фиксируются на доске, обсуждается единый вариант планирования. Ведущий делает вывод, что реализация комплексно-тематического принципа невозможна без взаимосвязи с принципом интеграции как содержания, так и организации образовательного процесса. Тематика которая предлагается детям, должна быть значима для семьи и общества и вызывать интерес детей, давать новые яркие впечатления, представления и понятия.

### **Семинарское занятие № 2 «Организация деятельности взрослых и детей по реализации и освоению основной общеобразовательной программы дошкольного образования»**

**Цель:** выявить готовность педагогов к внесению изменений в структуру планирования совместной деятельности взрослого и детей;

формировать практические навыки планирования образовательного процесса в соответствии с рекомендациям;

формировать позитивное отношение педагогов к ФГТ.

**Предварительная работа:** Изучить рекомендации О. Скоролуповой, Н. Феединой «Организация деятельности взрослых и детей по реализации и освоению основной общеобразовательной программы дошкольного образования».

### **Ход занятия**

#### **Блиц - турнир**

Ведущий предлагает назвать принципы построения основной общеобразовательной программы (*принципы развивающего образования; принцип научной обоснованности и практической применимости; соответствие критериям полноты, необходимости и достаточности; обеспечение единства воспитательных, развивающих и обучающих целей и*

*задач; принципы интеграции образовательных областей; комплексно-тематический принцип построения образовательного процесса; решение образовательных задач в совместной деятельности взрослого и детей и самостоятельной деятельности детей; построение образовательного процесса на адекватных возрасту формах работы с детьми).*

### **«Круглый стол»**

Ведущий предлагает обсудить статью О. Скоролуповой, Н.Фединой «Организация деятельности взрослых и детей по реализации и освоению основной общеобразовательной программы дошкольного образования», предложенную для самостоятельного изучения.

На экране вопросы для обсуждения:

1. Выскажите свое мнение по поводу замены учебного блока на блоки образовательной деятельности, осуществляемой в совместной деятельности взрослых и детей.

2. Продолжите мысль (текст изречения демонстрируется на слайде): «Совместная деятельность взрослого и детей – это не только этап в развитии любого вида детской деятельности, это еще и особая система их взаимоотношений и взаимодействия. Сущностные признаки совместной деятельности взрослых и детей – это...» (*ответ: ... наличие партнерской, равноправной позиции взрослого и партнерской формы организации (сотрудничество взрослого и детей, возможность свободного размещения, перемещения и общения детей).*)

3. Какой смысл вложен в слово «занятие» в ФГТ? Согласны ли вы с такой позицией? (*ответ: в само понятие «занятие» вкладывается иной смысл: слово «занятие» целесообразно употреблять в современной теории и практике дошкольного образования в его самом широком смысле – как занимательное дело, без отождествления его с занятием как дидактической формой учебной деятельности*)

### **Практикум**

Педагогам предлагается разделить на две группы. На экран выводится примерная схема планирования образовательного процесса с детьми, предложенная в статье О. Скоролуповой, Н. Фединой. Группам предлагаются по две таблицы: «Соответствие видов детской деятельности и форм работы с детьми», «Интеграция содержания образовательных областей».

Задание: разработать примерное планирование одного дня по теме «Золотая осень» в подготовительной к школе группе. Разработанные группой проекты защищаются.

Ведущий делает вывод о том, что благодаря грамотной интеграции образовательных областей, различных видов детской деятельности и форм организации детей, образовательный процесс становится интересным и непринужденным.

### Семинарское занятие № 3 Итоговое

**Цель** - активизировать мышление участников и высказать свое мнение по обозначенной теме, найти способы разрешения возникших проблем.

**Задачи:** Аккумулировать знания педагогов по теме «Федеральные государственные требования к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования. Содержание и условия реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования». Развивать навыки рефлексии и обратной связи.

*Ход занятия.* Игровое упражнение-технология «Шесть шляп мышления»

*Ведущий.* Ах, как хотелось бы каждому из нас быть всегда здравомыслящим, дальновидным, беспристрастным, владеющим полной информацией, в меру эмоциональным и позитивно мыслящим! Но только единицы могут похвастаться тем, что владеют таким бесценным даром. Возможно ли, обрести этот, воистину волшебный дар нам, простым смертным? Возможно.

#### *Притча о старом Шляпнике*

Давным-давно, а, может, и недавно, жил на свете старый мудрый Шляпник. Из всех земных богатств, был у него только лишь цветной фетр. Но от имел золотые руки и прекрасную мудрую душу. Мастер дарил людям нечто большее, чем головные уборы - шляпы, кепки, панамы и чепчики. Просветленными и одухотворенными, решительными и воодушевленными выходили люди из мастерской старого Шляпника, унося свой заказ. Стоит ли говорить, как славился своим умением Мастер, как благодарны были ему люди за шляпы, несущие Великий секрет Великого Мастера.

Шли годы. И настало время, когда старый Шляпник покинул этот мир, оставив своим шестерым сыновьям славу Великого Мастера, мастерскую, обрезки цветного фетра и... шесть разноцветных шляп - белую, черную, желтую, красную, зеленую и синюю. Шляпы были настолько изысканы, что явно должны были в будущем принадлежать очень богатому и успешному человеку.

- Наверное, основное отцовское наследство - это те деньги, которые нам заплатит заказчик разноцветных шляп, - решили сыновья мастера. - Должно быть, они стоят очень дорого, и мы будем богаты! Мы разделим деньги поровну и отправимся странствовать по свету, чтобы найти свою судьбу, - планировали сыновья.

Но время шло, а богатый заказчик так и не появился.

И сыновья решили разделить между собой отцовское наследство.

- Я беру себе шляпу белого цвета, - заявил первый сын. - Она так изящна и восхитительна, что я смогу войти в ней в высшее общество.

Итак, были разобраны все шляпы.

Прошло немало времени, прежде чем, повинаясь какому-то особому внутреннему чувству, сыновья старого мастера опять собрались все вместе под крышей отцовской мастерской.

*Воспитатель:* Сын, взявший себе Белую шляпу, стал важным человеком, он занимал высокий пост советника в одной могущественной стране. Он был

четок и беспристрастен. Излагая историю своей жизни, он перечислял факты и события, опуская свои переживания. Братья дивились таким переменам, но слушали с большим уважением.

*Воспитатель:* Хозяин Черной шляпы стал остроумным и язвительным. Рассказывая о людях, с которым его свела судьба, он метко и красочно описывал их слабости и пороки, создавая гротесковые портреты. Казалось, он живет в стране мелочных и туповатых людей, хотя было известно, что жители города, в котором поселился второй сын мастера, были достойными гражданами. Между тем, этот сын Шляпника сделал неплохую карьеру, так как умел предупреждать у местного бургомистра ошибочные решения.

*Воспитатель:* Желтая шляпа сделала третьего сына Шляпника неисправимым оптимистом. Оказывается, он живет в лучшем в мире городе, жители которого замечательные люди. Он радуется восходам и закатам, бегаёт трусцой, разводит цветы и занимается благотворительностью.

Пока братья рассказывали свои истории, только один из них постоянно нетерпеливо вскакивал, то радостно аплодировал, то в отчаянии заламывал руки, то раздраженно бросал свою Красную шляпу. Братья наблюдали за ним с интересом - ведь не каждый так эмоционально реагирует на жизненные приключения. Оказалось, четвертый сын Шляпника стал актером, сценическое имя которого всем пятерым было хорошо известно! Хозяин *Воспитатель:* Красной шляпы был актером без ампула. Благодаря его эмоциональности и чувствительности он гениально играл и драматические, и комические, и трагические роли. Как он и хотел, он стал очень знаменитым. Но вот беда, в обычной жизни ему так и не удалось научиться сдерживать свои чувства...

*Воспитатель:* Когда очередь рассказывать историю дошла до пятого сына Шляпника, тот молча разложил на столе фотографии. Братья взглянули и увидели своего брата в обществе знаменитых людей. Вот ему пожимает руку президент сильнейшего государства, вот он дает интервью знаменитому журналисту, вот он участвует в открытии своей выставки... Хозяин Зеленой шляпы был знаменит, но скромн. Он был образован в различных областях, прекрасно рисовал, сочинял стихи и музыку. Ко всему, за что он брался, он подходил неожиданно, нетрадиционно. На его счету было немало изобретений в различных областях. Крупнейшие компании приглашали его консультантом, его идеи принесли успех многим людям.

И вот, последний из сыновей Шляпника снял свою Синюю шляпу. И все братья увидели, сколько знания, мудрости и любви излучают его глаза. Он стал Учителем, многие приходили к нему за советом, а Король доверил ему воспитание наследника...

*Ведущий.* Мы часто оказываемся в тупике своих мыслей, эмоций, переживаний, прогнозов на дальнейшее развитие ситуаций, опрометчивых слов и действий. Быть может, шляпы старого мастера помогут нам разобраться в себе и понять, какой великий урок преподносит нам жизнь, проводя через трудные жизненные ситуации?

*Ведущий.* Сегодня мы подведем итоги готовности педагогов ДООУ к внедрению федеральных государственных требований к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования.

Перед педагогами разложены на столе шесть шляп (красного, черного, желтого, зеленого, белого и синего цвета). Ведущий объясняет, что метод шести шляп активизирует наше мышление и делает его всесторонним. Вот вы в **белой шляпе мышления** – «чистый лист» - поиск информации по обозначенной теме, ответов на вопросы: «Какой мы обладаем информацией? Придайте соответствующий аспект мышления. Кто хочет выразить свое мнение? Разделяю ваше мнение. Спасибо!

Используя **красную шляпу мышления** – активизируйте эмоции, интуицию и чувства. Вы не должны давать объяснений своим эмоциям, только их обозначать, проговаривая: «Какие по этому поводу возникли чувства». Итак, выслушаем мнение красной шляпы.

Спасибо за искренность и разносторонность ответов!

В **черной шляпе** мышления ярко просматривается критика, недоверие, осторожность: «Какие препятствия могут быть на пути, в чем недостатки, сработает ли это?» Давайте порассуждаем коллеги?

Очень критично, поскольку спровоцировано критичное мышление.

Благодарю за способность к самокритике и проблемному анализу!

Надев **желтую шляпу** мышления, осуществляем поиск положительных сторон, преимуществ по изученной теме.

Я поддерживаю вас! Благодарю за активность!

Активизируем творческий тип мышления в **зеленой шляпе** – различные новые идеи, предложения, творчество: «Какие альтернативы данному решению, данной ситуации? Что еще можно сделать?» Благодарю Вас за творческое мышление!

**Синяя шляпа** – организация мышления: «Чего мы достигли? Что с этим будем делать дальше?» Спасибо!

Подведем итог изученной темы. (На экране высвечивается итог занятия) Уважаемые педагоги, на прошедших семинарских занятиях были продемонстрированы разнообразные методы и приемы по изучению и закреплению нового материала. Полагаем, что каждый смог оценить себя и своих коллег по достоинству. Каждый открыл для себя что-то новое в этой проблеме, а возможно и в самом себе, каждый увидел перспективы развития этой проблемы в своей жизни и профессиональной деятельности и каждый ощутил преимущества данных форм работы.

Приложение 4  
к Уставу» Детский сад д/с №53  
«Солнышко»  
принято на \_\_\_\_\_  
«\_\_»\_\_\_\_\_2012г.

## **Положение о порядке оказания платных дополнительных образовательных услуг**

### **1. Общие положения**

1. Настоящее Положение, разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Законом РФ «О защите прав потребителей», Постановлением Правительства РФ «Об утверждении правил оказания платных образовательных услуг в сфере дошкольного и общего образования» и регулирует отношения, возникающие между потребителем и исполнителем при оказании платных дополнительных образовательных услуг, предоставляемых Муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад комбинированного вида № 53 «Солнышко» - далее в тексте Учреждение.

1.2. Учреждение в соответствии с законодательством Российской Федерации, может оказывать дополнительные образовательные услуги, в том числе платные. Перечень платных дополнительных образовательных услуг, оказываемых Учреждением, и порядок их предоставления определяются его Уставом, наличием лицензии и настоящим Положением.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания платных дополнительных образовательных услуг с использованием муниципального имущества, переданного в оперативное управление Учреждения.

1.4. Платные дополнительные образовательные услуги предоставляются с целью всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан.

1.5. Понятия, используемые в настоящем Положении:

«потребитель» - организация или гражданин, имеющие намерение заказать, либо заказывающие образовательные услуги для себя или несовершеннолетних граждан, либо получающие услуги лично;

«исполнитель» - Учреждение;

«платные дополнительные образовательные услуги» - реализация дополнительных образовательных и развивающих программ и услуг не образовательного характера (оздоровительные, медицинские) в сфере дошкольного образования. Далее по тексту Положения платные образовательные услуги.

1.6. Настоящее Положение распространяется на Учреждение, по типу относящееся к бюджетному.

1.7. Учреждение вправе предоставлять платные образовательные услуги в целях наиболее полного удовлетворения образовательных потребностей населения и организаций в соответствии с настоящим Положением, если:

- Учреждение имеет лицензию на соответствующий вид образовательной деятельности.
- Уставом Учреждения предусмотрена такая деятельность с указанием перечня платных образовательных услуг и порядка их предоставления.
- Учреждение разработало и утвердило (на основе примерного) Положение о порядке организации и оказания платных дополнительных образовательных услугах.
- Оказание платных образовательных услуг не наносит ущерб или не ухудшает качество предоставления основных образовательных услуг, которые Учреждение обязано оказывать бесплатно для населения.

1.8. Платные образовательные услуги не могут быть оказаны взамен или в рамках основной образовательной деятельности (основной образовательной программы (учебных планов) с учетом федеральных государственных требований), финансируемой за счет средств муниципального бюджета, и осуществляются за счет внебюджетных средств (средств спонсоров, благотворителей, жертвователей, юридических и физических лиц, в том числе законных представителей воспитанников).

Платные образовательные услуги могут оказываться только с согласия их потребителя. Отказ потребителя от предоставления дополнительных услуг не может быть причиной уменьшения объема предоставляемых ему основных услуг.

## **2. Перечень платных дополнительных образовательных услуг**

2.1. Реализации платных образовательных услуг различной направленности осуществляется за рамками основной образовательной деятельности через:

2.1.1. кружки, студии, секции:

- «Юный шахматист»;
- «Волшебные кубики» (Раннее обучение чтению по методике Н.А. Зайцева);
- «Занимательная геометрия и логика»;
- «АБВГ Дейка» (Обучение чтению с элементами логопедии);
- «Спортивная гимнастика» (С использованием тренажеров);
- танцевальный кружок «Ритмическая мозаика»;
- кружок изобразительного искусства «Узоры».

2.1.2. Услуги консультационного характера с педагогами узкой специализации (учителем - логопедом, педагогом - психологом).

2.1.3. Индивидуальные занятия, проводимые педагогами узкой специализации (учителем - логопедом, педагогом - психологом).

2.1.4. Социальная адаптация к поступлению в дошкольное учреждение «Я+мама».

2.1.5. Услуги по организации воспитания и ухода за детьми дошкольного возраста на дому:

- гувернерская служба;
- организация досуга (дни рождения, Новый год и др.).

### **3. Информация о платных образовательных услугах и порядке заключения договоров**

3.1. Для ведения деятельности по оказанию платных образовательных услуг должны быть разработаны и приняты следующие нормативные акты и приказы руководителя Учреждения:

- положение «О порядке предоставления платных дополнительных образовательных услуг». В этом нормативном акте должно быть обязательно отражено:

1) Учреждение оказывает платные образовательные услуги исключительно на добровольной основе;

2) Учреждение предоставляет льготы по оплате за оказание платных образовательных услуг для детей – сирот и опекаемых в данном образовательном учреждении. (Размер, перечень и порядок предоставления льгот определяется образовательным учреждением);

3) приказ «О расходовании средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг»;

4) приказ «Утверждение калькуляции тарифа платной образовательной услуги»;

5) приказ «О начале работы кружков платного образования» (с указанием должностных лиц, ответственных за оказание услуг, времени работы и закрепленных помещений);

6) приказ «Об утверждении бюджетной сметы»;

7) приказ «Об утверждении учебных планов, программ платных образовательных услуг, служебных инструкций работников, задействованных при оказании дополнительных услуг».

Нормативные акты должны быть согласованы с централизованной бухгалтерией отдела образования администрации Новоалександровского муниципального района

3.2. Учреждение обязано обеспечить наглядность и доступность (стенды, уголки) для всех участников образовательного процесса (родителей, педагогов) информации, обеспечивающей возможность их правильного выбора:

- условия предоставления платных образовательных услуг;

- размер оплаты за предоставляемые услуги;

- нормативные акты, регламентирующие порядок и условия предоставления услуг.

3.3. Учреждение обязано довести до потребителя информацию, содержащую сведения:

- наименование и место нахождения образовательного учреждения, наличие лицензии на право ведения образовательной деятельности, с указанием срока действия и органа их выдавшего;

- уровень и направленность реализуемых основных и дополнительных образовательных программ, формы и сроки их освоения;

- перечень основных образовательных услуг и перечень платных дополнительных образовательных услуг;

- стоимость платных образовательных услуг и порядок их оплаты;

- порядок приема и требования к поступающим.

3.4. Учреждение обязано предоставить для ознакомления по требованию потребителя:

- Устав Учреждения;
- лицензию на осуществление образовательной деятельности и другие документы, регламентирующие организацию образовательного процесса;
- адрес и телефон учредителя Учреждения;
- образцы договоров об оказании платных образовательных услуг;
- основные и дополнительные образовательные программы, специальные курсы, циклы дисциплин и другие дополнительные образовательные услуги, оказываемые за плату;
- перечень категорий потребителей, имеющих право на получение льгот, а также перечень льгот, предоставляемых при оказании платных образовательных услуг.

3.5. Учреждение обязано соблюдать утвержденный им учебный план, учебные программы и расписание занятий (сетку занятий).

Для оказания платных образовательных услуг Учреждение обязано:

- создать условия для проведения дополнительных услуг в соответствии с действующими санитарными правилами и нормами;
- обеспечить кадровый состав и оформить трудовые соглашения (договоры) с работниками на выполнение платных образовательных услуг. Для выполнения работ по оказанию платных образовательных услуг могут привлекаться как основные работники Учреждения, так и специалисты из других Учреждений (организаций);
- издать приказ об организации в Учреждении конкретных платных образовательных услуг, с определением: ответственности лиц, состава участников, организации работы по предоставлению дополнительных услуг (расписание занятий, сетку занятий, график работы), привлекаемого педагогического и административного состава;
- утвердить учебный план, программу платных образовательных услуг, служебные инструкции работников, задействованных при оказании дополнительных услуг.

3.6. Учреждение обязано заключить с потребителем договор при наличии возможности оказать запрашиваемую потребителем услугу. Учреждение не в праве оказывать предпочтение одному потребителю перед другим в отношении заключения договора, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

3.7. Договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон договора и должен содержать следующие сведения:

- наименование образовательного учреждения (исполнителя) и место его нахождения;
- фамилии, имя отчество, адрес, телефон потребителя;
- сроки оказания дополнительной услуги;
- уровень и направленность основных и дополнительных образовательных программ, перечень дополнительных услуг, их стоимость и порядок оплаты;

- другие необходимые сведения, связанные со спецификой оказываемых дополнительных услуг;
- должность, фамилия, имя, отчество лица, подписавшего договор от имени образовательного учреждения – исполнителя;
- подписи сторон договора.

#### **4. Порядок получения и расходования средств**

4.1. Доходами от оказания платных образовательных услуг Учреждение распоряжается самостоятельно, формируя на цели развития Учреждения, следующие фонды:

- заработной платы и начислений на нее работников образовательного учреждения, задействованных в организации оказания платных услуг в размере 60%;
- коммунальные услуги, услуги связи, работы и услуги по содержанию имущества, прочие услуги, увеличение стоимости основных средств, увеличение стоимости материальных запасов в размере 35%;
- обеспечения мероприятий по противопожарной безопасности в размере 5%;

4.2. Оплата платных образовательных услуг производится в порядке безналичных платежей, через учреждения Банка РФ. Расчеты наличными денежными средствами не допускаются.

4.3. Руководителю Учреждения за организацию платных образовательных услуг и осуществления контроля по их оказанию может быть установлена доплата, размер которой определяется соответствующей комиссией по определению оплаты труда руководителей, организованной при отделе образования администрации Новоалександровского муниципального района в пределах фонда оплаты труда. Расходы по установлению доплаты руководителю, включаются в состав затрат по заработной плате.

4.4. В случае использования средств на иные цели, превышение дохода над расходами по итогам года признается прибылью и подлежит налогообложению.

#### **5. Основные права и обязанности исполнителей платных дополнительных образовательных услуг**

5.1. Исполнители имеют право:

- согласовывать условия договора на оказание услуг;
- получать вознаграждение, компенсацию затрат, понесенных в результате расторжения договора по инициативе потребителей;
- получать информацию органов местного самоуправления о нормах и правилах оказания услуг;
- обжаловать в суде решение об отказе введения платных услуг.

5.2. Исполнители обязаны:

- довести информацию о праве оказания данного вида услуг, выполнять услуги с высоким качеством и в полном объеме согласно договору;
- не навязывать потребителю дополнительных видов услуг, а также не обуславливать исполнение одних услуг обязательным исполнением других;

- не отказывать в предоставлении услуг потребителю без уважительных причин;
- возместить материальный и моральный ущерб потребителю, полученный в результате некачественного оказания услуг;
- предупредить об условиях, при которых наступает опасность нанесения ущерба здоровью людей или имущества в процессе оказания услуг.

## **6. Основные права и обязанности потребителей платных дополнительных образовательных услуг**

### **6.1. Потребители имеют право:**

- получать достоверную информацию о реализуемых услугах, выбирать исполнителей услуг;
- требовать от исполнителей выполнения качественных услуг, соответствующих договору;
- расторгнуть договор об оказании услуг в любое время, возместив расходы за выполненную работу и прямые убытки, причиненные расторжением договора.

### **6.2. Потребители обязаны:**

- согласовывать все условия договора об оказании услуг с исполнителем;
- принимать выполнение услуг в сроки и в порядке, предусмотренные договором;
- своевременно оплачивать оказанные услуги;
- возмещать расходы исполнителю услуг в случае невозможности оказания услуги по не зависящим от исполнителя причинам.

## **7. Контроль за предоставлением платных дополнительных образовательных услуг**

### **7.1. Контроль и ответственность:**

- за организацией и условиями предоставления платных образовательных услуг;
- за соответствием действующему законодательству нормативных актов и приказов руководителя Учреждения, об организации предоставления платных образовательных услуг в Учреждении, осуществляется отделом образования администрации Новоалександровского муниципального района и другими органами и организациями, на которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации возложены контрольные функции.

7.2. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за организацию и условия предоставления платных образовательных услуг.

7.3. Учреждение обязано ежегодно предоставлять в отдел образования администрации Новоалександровского муниципального района отчет о поступлении и расходовании финансовых средств, полученных в счет оплаты за предоставляемые платные образовательные услуги.

Утверждаю:  
Заведующий МДОУ д/с № 25  
«Ромашка»  
\_\_\_\_\_ Л.А.Гусева

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о рабочей группе по созданию Управляющего совета муниципального**  
**дошкольного образовательного учреждения детского сада № 25**  
**«Ромашка»**

**1. Основные положения**

1.1. Настоящее Положение определяет статус, функции, порядок формирования и регламент работы рабочей группы по вопросам усиления государственно-общественного управления в сфере образования.

Рабочая группа является временно созданным объединением представителей всех групп участников образовательного процесса для обеспечения работ по переустройству управления образовательного учреждения: создания Управляющего совета на основе принципов коллегиальности и государственно-общественного характера управления.

Рабочая группа в своей деятельности руководствуется:

Законом РФ «Об образовании»;

Уставом учреждения;

приказом заведующего МДОУ д/с № 25 «Ромашка» ст. Расшеватской;  
настоящим Положением.

**2. Основные задачи рабочей группы по созданию**  
**Управляющего совета МДОУ д/с № 25 «Ромашка»**

Разработка проектов нормативно-правовых актов, обеспечивающих становление и деятельность Управляющего совета.

Информационно-разъяснительная работа в разных группах участников образовательного процесса по нормативным документам.

Выявление и поддержка инициатив, направленных на развитие самоуправления родителей воспитанников, педагогов МДОУ д/с № 25 «Ромашка».

Обеспечение переустройства комплекса организационно-управленческих работ в МДОУ д/с № 25 «Ромашка» на основе принципов коллегиальности и государственно-общественного характера управления.

Содействие процессам ассоциирования участников государственно-общественных форм управления образованием.

### **3. Полномочия рабочей группы по созданию Управляющего совета МДОУ д/с № 25 «Ромашка»**

3.1. Использовать и получать необходимую информацию от администрации МДОУ д/с № 25 «Ромашка».

3.2. Создавать временные или постоянные экспертные комиссии из числа педагогических и других работников МДОУ д/с № 25 «Ромашка» и родителей;

3.3. Создавать временные проектные группы для разработки и реализации проектов изменений в сфере организации и управления МДОУ д/с № 25 «Ромашка».

### **4. Состав и порядок работы рабочей группы по созданию Управляющего совета МДОУ д/с № 25 «Ромашка»**

Членами группы могут быть представители, избранные от коллектива родителей МДОУ д/с № 25 «Ромашка», работников дошкольного образовательного учреждения;

4.1. Рабочая группа состоит не менее чем из 5 членов:

заведующего МДОУ д/с № 25 «Ромашка»,

председателя родительского комитета МДОУ д/с № 25 «Ромашка»,

родителей (законных представителей) воспитанников,

сотрудников МДОУ д/с № 25 «Ромашка».

Рабочая группа вправе кооптировать в свой состав новых участников, с последующим согласованием с заведующим МДОУ д/с № 25 «Ромашка».

Заседания рабочей группы проводятся по мере необходимости. Ее решение считается правомочными, если на заседании присутствует не менее 2/3 состава ее участников.

Решение рабочей группы принимается методом консенсуса и оформляется в виде протоколов, по мере необходимости, в виде приказов руководителя учреждения.

Рабочая группа вправе инициировать изменения своего статуса, функций, порядка формирования группы и регламента ее работы. Изменения оформляются в виде новых версий текста Положения и утверждаются приказами заведующего МДОУ д/с № 25 «Ромашка».

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ УПРАВЛЯЮЩЕМ СОВЕТЕ  
МДОУ детский сад №25 «Ромашка»**

**1. Общие положения**

1.1. Управляющий совет (далее - «Совет») муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 25 «Ромашка» (далее – «Учреждения») является коллегиальным органом управления Учреждения, реализующим принцип демократического, государственно-общественного характера управления образованием.

1.2. В своей деятельности Совет руководствуется:

- Конституцией Российской Федерации,
- Законом Российской Федерации «Об образовании», иными федеральными законами,
- указами Президента Российской Федерации,
- решениями Правительства Российской Федерации,
- правовыми актами Министерства образования и науки РФ,
- Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении;
- Конституцией или Уставом и законами или нормативными правовыми актами Ставропольского края,
- Законом Ставропольского края «Об образовании»,
- Постановлениями Правительства Ставропольского края, решениями органов местного самоуправления и органов управления образованием,
- Уставом Учреждения,
- настоящим Положением.

1.3. Основными задачами Совета являются:

- определение основных направлений развития образовательного учреждения;
- содействие созданию в образовательном учреждении оптимальных условий и форм организации образовательной деятельности;
- финансово-экономическое содействие работе образовательного учреждения за счет рационального использования выделяемых учреждению бюджетных средств, доходов от собственной, приносящей доход деятельности и привлечения средств из внебюджетных источников;
- обеспечение прозрачности привлекаемых и расходуемых финансовых и материальных средств;
- содействие в создании условий для сохранения и укрепления здоровья участников непосредственно образовательной деятельности;
- контроль за безопасными условиями воспитания, обучения и труда в образовательном учреждении.

## **2. Компетенция Совета**

2.1. Для осуществления своих задач Совет:

- вносит предложения в проект устава Учреждения в части своей компетенции;
- совместно с руководителем Учреждения разрабатывает и утверждает программу развития Учреждения;
- осуществляет контроль над соблюдением прав воспитанников, установленных законодательством;
- рассматривает жалобы и заявления всех участников непосредственно образовательной деятельности;
- содействует привлечению внебюджетных средств, для обеспечения деятельности и развития Учреждения;
- участвует в распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения;
- участвует в осуществлении контроля за безопасными условиями воспитания, обучения и труда в образовательном учреждении;
- содействует созданию условий для сохранения и укрепления здоровья участников непосредственно образовательной деятельности;
- дает рекомендации руководителю Учреждения по вопросам заключения коллективного договора;
- ежегодно совместно с руководителем образовательного Учреждения разрабатывает и представляет учредителю и общественности публичный доклад о состоянии дел в учреждении, о реализации уставной деятельности учреждения и целей, определенных настоящим Положением;
- представляет Учреждение и несет ответственность в установленном порядке по вопросам, входящим в компетенцию Совета перед общественностью;
- участвует в разработке мероприятий, направленных на защиту прав участников непосредственно образовательной деятельности при ликвидации и реорганизации образовательного учреждения.

## **3. Состав и формирование Совета**

3.1. Совет формируется в составе не менее 11 и не более 25 членов с использованием процедур выборов, назначения и кооптации.

3.2. Члены Совета из числа родителей (законных представителей) воспитанников избираются общим собранием (конференцией) родителей (законных представителей) воспитанников всех групп по принципу «одна семья (полная или неполная) - один голос», независимо от количества детей данной семьи, воспитывающихся в Учреждении.

Работники Учреждения, дети которых воспитываются в данном Учреждении, могут быть избраны в члены Совета в качестве представителей родителей (законных представителей) воспитанников (не более одного).

Общее количество членов Совета, избираемых из числа родителей (законных представителей) воспитанников, не может быть меньше одной трети и больше половины общего числа членов Совета.

3.3. Члены Совета из числа работников избираются общим собранием работников или конференцией представителей работников данного Учреждения.

Количество членов Совета из числа работников Учреждения не может превышать одной четверти общего числа членов Совета. При этом не менее чем 2/3 из них должны являться педагогическими работниками данного Учреждения.

3.4. Члены Совета избираются сроком на три года.

Процедура выборов для каждой категории членов Совета осуществляется в соответствии с Положением о порядке выборов членов управляющего совета образовательного Учреждения.

3.5. Руководитель Учреждения входит в состав Совета по должности.

3.6. В состав Совета входит один представитель учредителя образовательного Учреждения в соответствии с доверенностью учредителя. Представителем учредителя может быть работник аппарата управления образованием, администрации либо любое иное лицо, поверенное представлять интересы учредителя в данном Учреждении.

3.7. Проведение выборов в Совет избираемых членов Совета Учреждения организуется его учредителем. Приказом учредителя назначаются сроки выборов и должностное лицо, ответственное за их проведение.

Ответственное за выборы должностное лицо обеспечивает проведение соответствующих собраний и/или конференций для осуществления выборов и оформление их протоколов, назначает дату первого заседания Совета, о чем извещает учредителя.

На первом заседании Совета избирается его председатель, его заместители и секретарь Совета. После первого заседания Совета его председатель направляет список членов Совета учредителю, который издает приказ о создании Совета в Учреждении. Итоги выборов в Совет образовательного учреждения оформляются протоколом. Протокол (копия протокола) направляется ответственному за проведение выборов должностному лицу не позднее 3-х дневного срока с момента окончания выборов.

3.8. Совет, состав избранных и назначенных членов которого утвержден приказом учредителя, обязан в период до одного месяца со дня издания приказа кооптировать в свой состав членов, прямо или косвенно заинтересованных в деятельности Учреждения или в социальном развитии территории, на которой оно расположено; представителей организаций образования, науки, культуры; граждан, известных своей культурной, научной, общественной, в том числе благотворительной, деятельностью; иных представителей общественности и юридических лиц.

3.9 Кандидатуры для кооптации в Совет, предложенные учредителем, рассматриваются Советом в первоочередном порядке.

Процедура кооптации осуществляется Советом в соответствии с Положением о порядке кооптации членов управляющего совета образовательного Учреждения.

3.10 Из числа членов Совета избирается председатель, заместитель (заместители) председателя, секретарь Совета. Список председателя,

заместителя (заместителей) председателя, секретаря Совета направляется учредителю.

3.11. Со дня регистрации Совет наделяется в полном объеме полномочиями, предусмотренными уставом Учреждения и настоящим Положением. Совет направляет лицу, ответственному за проведение выборов, письменное уведомление о введенных в состав Совета новых членов.

3.12. Член Совета может быть одновременно членом Совета других образовательных учреждений. При выбытии из состава Совета его выборных членов в месячный срок проводятся в установленном порядке довыборы членов Советов. При выбытии из членов Совета кооптированных членов Совет осуществляет дополнительную кооптацию в установленном порядке.

#### **4. Председатель Совета, заместитель Председателя Совета, секретарь Совета**

4.1. Совет возглавляет Председатель, избираемый в порядке, установленном Советом, из числа членов Совета

Представитель учредителя в Совете, руководитель и работники Учреждения не могут быть избраны Председателем Совета.

4.2. Председатель Совета организует и планирует его работу, созывает заседания Совета и председательствует на них, организует на заседании ведение протокола, подписывает решения Совета, контролирует их выполнение и отчитывается перед общественностью и учредителем.

4.3. Число заместителей председателя Совета определяется Советом. В случае отсутствия председателя Совета его функции исполняет один из его заместителей, назначенный председателем.

4.4. Для организации работы назначается секретарь Совета, который ведет протоколы заседаний и иную документацию Совета. Заместитель (заместители) председателя Совета назначается(ются) председателем Совета из числа членов Совета.

#### **5. Организация работы Совета**

5.1. Заседания Совета проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в три месяца, а также по инициативе Председателя, по требованию руководителя Учреждения, представителя учредителя, заявлению членов Совета, подписанному не менее, чем одной четвертой частью членов от списочного состава Совета. Дата, время, повестка заседания Совета, а также необходимые материалы доводятся до сведения членов Совета не позднее, чем за 5 дней до заседания Совета.

5.2. Решения Совета считаются правомочными, если на заседании Совета присутствовало не менее половины его членов.

По приглашению члена Совета в заседании с правом совещательного голоса могут принимать участие лица, не являющиеся членами Совета, если против этого не возражает более половины членов Совета, присутствующих на заседании.

Дополнительное заседание Совета может проводиться по инициативе председателя Совета, по требованию руководителя Учреждения, учредителя

образовательного учреждения, а также в случаях подачи членами Совета мотивированного письменного заявления, подписанного не менее, чем одной третью состава Управляющего совета.

5.3. Каждый член Совета обладает одним голосом. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании.

5.4. Решения Совета принимаются абсолютным большинством голосов присутствующих на заседании членов Совета и оформляются в виде постановлений.

Форма голосования принимается Советом. С учетом обстоятельств решение может быть принято заочным голосованием (опросным листом) в порядке, установленном в пункте 5.2.

Решения Совета являются основанием для соответствующих управленческих решений и действий руководителя Учреждения.

5.5. На заседании Совета ведется протокол.

В протоколе заседания Совета указываются:

- место и время проведения заседания;
- фамилия, имя, отчество присутствующих на заседании;
- повестка дня заседания;
- вопросы, поставленные на голосование и итоги голосования по ним;
- принятые постановления.

Протокол заседания Совета подписывается председательствующим на заседании и секретарем в заседании, которые несут ответственность за достоверность протокола.

Постановления и протоколы заседаний Совета включаются в номенклатуру дел Учреждения.

5.6. Члены Совета работают на общественных началах.

5.7. Организационно-техническое, документационное обеспечение заседаний Совета, подготовка аналитических, справочных и других материалов к заседаниям Совета возлагается на администрацию Учреждения.

## **6. Комиссии Совета**

6.1. Для подготовки материалов к заседаниям Совета, выработки проектов постановлений и выполнения функций Совета в период между заседаниями Совет имеет право создавать постоянные и временные комиссии.

Совет определяет структуру, количество членов и персональное членство в комиссиях, назначает из числа членов Совета их председателя, утверждает задачи, функции, персональный состав и регламент работы комиссий.

В состав комиссий на период их работы могут включаться лица, не являющиеся членами Совета

6.2. Постоянные комиссии создаются по основным направлениям деятельности Совета.

Временные комиссии создаются для подготовки отдельных вопросов деятельности Учреждения, входящих в компетенцию Совета.

6.3. Предложения комиссии носят рекомендательный характер и могут быть утверждены Советом в качестве обязательных решений при условии, если они не выходят за рамки полномочий Совета.

## 7. Права и ответственность члена Совета

7.1. Член Совета имеет право:

- принимать участие в обсуждении и принятии решений Совета, выражать в письменной форме или иной форме свое особое мнение, которое приобщается к протоколу заседания Совета;

- инициировать проведение заседания Совета по любому вопросу, относящемуся к компетенции Совета;

- использовать в работе Совета информацию, полученную от образовательного учреждения в пределах, установленных настоящим Положением

- по приглашению педагогического совета участвовать в его работе;

- в пределах компетенции Совета представлять интересы Совета в финансовых, хозяйственных, управленческих организациях;

- досрочно выйти из состава Совета по письменному уведомлению Председателя.

7.2. Член Совета обязан принимать активное участие в деятельности Совета.

7.3. Член Совета может быть выведен из его состава по решению Совета в случае пропуска более двух заседаний Совета подряд без уважительной причины.

Член Совета выводится из его состава по решению Совета в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;

- при отзыве представителя учредителя;

- при увольнении с работы руководителя Учреждения, или увольнении работника Учреждения, избранного членом Совета, если они не могут быть кооптированы в состав Совета после увольнения;

- в случае совершения аморального проступка, несовместимого с выполнением воспитательных функций, а также за применение действий, связанных с физическим и/или психическим насилием над личностью воспитанников;

- в случае совершения противоправных действий, несовместимых с членством в Совете;

- при выявлении следующих обстоятельств, препятствующих участию члена Совета в работе Совета: лишение родительских прав, судебное запрещение заниматься педагогической и иной деятельностью, связанной с работой с детьми, признание по решению суда недееспособным, наличие неснятой или непогашенной судимости за совершение тяжкого уголовного преступления.

7.4. После вывода из состава Совета его члена Совет принимает меры для замещения выбывшего члена (довыборы) в порядке, предусмотренном Положением о порядке выборов членов управляющего совета образовательного учреждения и Положением о кооптации членов управляющего совета образовательного учреждения.

7.5 Деятельность Совета прекращается по решению двух третей членов Совета; в связи с осуществлением деятельности, противоречащей настоящему

Положению – в соответствии с законодательством; в связи с истечением срока его полномочий; в иных случаях (форс-мажор).

## Приложение 5

### **Положение о кооптации в члены Управляющего Совета МДОУ детского сада № 25 «Ромашка»**

#### ***1. Общие положения***

- Кооптация - введение в состав Управляющего Совета д\с членов, избираемых Советом. Решение о кооптации принимается по результатам голосования членов Совета на его заседании и действительно в течение срока полномочий Совета, принявшего решение.

Ответственность за проведение кооптации возлагается на Исполняющего обязанности председателя Совета.

Заведующая ДОУ оказывает содействие в организации проведения кооптации, обеспечивает Совет необходимыми помещениями, оргтехникой, расходуемыми материалами, привлекает к работе по проведению кооптации работников детского сада.

- Не могут быть избраны в качестве кооптированных членов Управляющего Совета лица, которым педагогическая деятельность запрещена по медицинским показаниям, лица, лишенные родительских прав, лица, которым судебным решением запрещено заниматься педагогической и иной деятельностью, связанной с работой с детьми; лица, признанные по суду недееспособными; лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, предусмотренные Уголовным кодексом Российской Федерации или Уголовным кодексом РСФСР.

- Не могут кооптироваться в члены Управляющего Совета работники, дети которых воспитываются в ДОУ, работники непосредственно вышестоящего по отношению к детскому саду органа управления образованием.

- Количество кооптированных членов Совета устанавливается «Положением об Управляющем совете детского сада».

#### ***2. Порядок определения кандидатов***

##### ***в кооптированные члены Совета***

2.1. О проведении кооптации Управляющий Совет и администрация детского сада заблаговременно извещают доступными им способами лиц и организации, представляющие местное сообщество с просьбой предложить свои кандидатуры на включение в состав Управляющего Совета путем кооптации.

Кандидатуры на включение в состав Управляющего Совета путем кооптации также могут быть предложены:

- учредителем ДОУ в пределах количества вакансий кооптированных членов Совета;

- родителями (законными представителями) воспитанников;
- работниками детского сада;
- заинтересованными организациями, органами местного самоуправления;
- членами Совета в выборном составе, включая представителя учредителя и заведующую МДОУ.

Допускается самовыдвижение кандидатов в кооптированные члены Управляющего Совета.

- Предложения о кандидатах в кооптированные члены Управляющего Совета вносятся в письменной форме. При этом во всех случаях требуется предварительное согласие кандидата на избрание и работу в качестве кооптированного члена Совета МДОУ.

- До заседания Совета составляются списки (список) кандидатов с приложением заявления кандидата о согласии кооптироваться в члены Совета, а для кандидатов, представляющих организацию, - с приложением доверенности организации.

К заявлению кандидата прилагаются меморандум или иные письменные документы, отражающие взгляды кандидата на развитие детского сада, а также краткая анкета произвольной формы, составленная кандидатом и содержащая информацию о личности кандидата в определенных им пределах.

- При наличии кандидатов, рекомендованных учредителем ДОУ, составляется отдельный список таких кандидатов (первый список), голосование по которому проводится в первую очередь. В этом случае, кандидаты, выдвинутые иными лицами, организациями либо заявившие о своем желании быть кооптированным членом Совета в порядке самовыдвижения, включаются во второй список, голосование по которому производится во вторую очередь.

### ***3. Процедура кооптации в члены Совета***

3.1. Кооптация в члены Совета производится на заседании Управляющего Совета при кворуме не менее 3/4 от выборного состава Управляющего Совета, включая представителя учредителя и заведующие путем избрания кооптируемых членов из числа предлагаемых кандидатов, указанных в списке (списках).

3.2. Списки и прилагаемые к ним документы предоставляются для ознакомления членам Управляющего Совета до начала заседания. Списки кандидатов вносятся в протокол заседания Управляющего Совета.

3.3. Присутствие кандидата на заседании Управляющего Совета не обязательно. В случае присутствия кандидата на заседании Управляющего Совета ему не могут задаваться вопросы, ответ на которые раскрывает персональные данные кандидата, дополнительно к данным, сообщенным им в анкете.

3.4. Голосование членов Управляющего Совета по списку (спискам) кандидатов проводится тайно. Форма бюллетеня определяется Советом произвольно, список (списки) кандидатов составляются в алфавитном порядке.

3.5. Кандидаты, рекомендованные учредителем, считаются

кооптированными в члены Совета, если за них подано абсолютное большинство голосов (более половины присутствующих на заседании членов Совета).

3.6. Если по итогам голосования Совета по первому списку все вакансии кооптированных членов Совета заполняются, то голосование по второму списку не производится.

Если первый список отсутствует либо по итогам голосования по первому списку остаются вакансии для кооптации в члены Совета, то проводится голосование по второму списку.

Кандидаты по первому списку, не набравшие абсолютного большинства голосов, включаются во второй список для повторного голосования.

Кандидаты по второму списку считаются кооптированными в члены Управляющего Совета, если за них проголосовало относительное большинство присутствующих на заседании членов Управляющего Совета.

3.7. По итогам голосования оформляется протокол счетной комиссии, избираемой из присутствующих членов Управляющего Совета, который приобщается к протоколу заседания Управляющего Совета.

На основании протокола счетной комиссии Совет принимает решение о введении в состав Управляющего Совета кооптированных членов, набравших абсолютное большинство голосов по первому списку или относительное большинство голосов по второму списку.

Заверенные копии протокола заседания Управляющего Совета, протокола счетной комиссии и решения Управляющего Совета направляются в орган управления образованием для издания приказа об утверждении Управляющего Совета в полном составе.

Приказ об утверждении Управляющего Совета в полном составе является основанием для регистрации Управляющего Совета в реестре органа управления образованием.

3.8. Замещение выбывших кооптированных членов Управляющего Совета производится по общим правилам в соответствии с настоящим Положением.

«Согласовано»  
 Управляющий совет  
 МДОУ № 25 «Ромашка»  
 Председатель \_\_\_\_\_  
 Протокол № \_\_\_\_\_  
 от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2011

«Утверждаю»  
 Заведующая МДОУ № 25  
 «Ромашка»  
 \_\_\_\_\_ Л.А.Гусева  
 Приказ № \_\_\_\_\_  
 от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2011

**ПЛАН**  
**работы Управляющего совета на 2011/12 учебный год**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок	Ответственный представитель, комиссия
1	Заседание Совета. Повестка дня: 1. Утверждение Публичного доклада детского сада по итогам 2011/12 учебного года. 2. Итоги приёмки детского сада к началу учебного года. 3. Анализ реализации программы. 4. Согласование стимулирующих выплат работников МДОУ № 25. 5. Рассмотрение вопросов о создании оздоровительных – закаливающих мероприятий. 6. Ознакомление УС с платной деятельностью д/с	сентябрь	Председатель Совета  Заведующая Гусева Л.А.  Хвостова В.В.
2	Проверка условий безопасности осуществления воспитательно-образовательного процесса	сентябрь	Финансово – хозяйственная комиссия
3	Изучение условий для организации воспитательно-образовательного процесса	сентябрь	Организационно-педагогическая комиссия
4	Организация медицинского обслуживания, материально-техническая база и обеспеченность медикаментами медицинского кабинета	октябрь	Финансово – хозяйственная комиссия
5	Согласование программы развития МДОУ на 2011-2014 гг.	октябрь	Социально-правовая комиссия
6	Проверка организации качества питания дошкольников	ноябрь	Финансово – хозяйственная комиссия

7	Согласование бюджетной заявки на 2012 год	декабрь	Финансово – хозяйственная комиссия
8	Заседание Совета. Повестка дня: 1. Согласование стимулирующих выплат работников МДОУ № 25. 2. Заслушивание отчетов работы комиссий управляющего Совета. 3. Итоги учебно-воспитательной работы за первое полугодие 2011-2012 учебный год. 4. Анализ медицинской деятельности за 2011 год. 5. Итоги финансово-хозяйственной деятельности за 2011 год.	декабрь	Председатель Совета  Заведующая Гусева Л.А.
9	Проведение анализа работы по профилактике ОРЗ и гриппа	декабрь	Финансово – хозяйственная комиссия
10	Развитие сайта детского сада	декабрь	Социально-правовая комиссия
11	Мониторинг развития детей МДОУ № 25 «Ромашка»	январь	Организационно-педагогическая комиссия
12	Изучение условий для организации физкультурно-оздоровительной деятельности воспитанников	январь	Организационно-педагогическая комиссия
13	Проверка условий пожарной безопасности в детском саду	февраль	Финансово – хозяйственная комиссия
14	Заседание Совета. Повестка дня: 1. Сбор и обработка данных для публичного доклада. 2. Заслушивание отчетов работы комиссий управляющего Совета 3. Согласование стимулирующих выплат работников МДОУ № 25 4. Привлечение внебюджетных средств для летнего ремонта 5. Подготовка общего родительского собрания	март	Председатель Совета  Заведующая Гусева Л.А.
15	Общее родительское собрание. Вручение дипломов родителям и детям за активное участие в жизни ДОУ, награждение победителей конкурсов ДОУ.	май	Управляющий совет

16	Утверждение плана летнего ремонта	апрель	Финансово – хозяйственная комиссия
17	Развитие сайта детского сада	апрель	Социально-правовая комиссия
18	Утверждение плана летней оздоровительной работы	май	Организационно-педагогическая комиссия
29	Мониторинг развития детей МДОУ № 25 Ромашка»	май	Организационно-педагогическая комиссия
20	Заседание Совета. Повестка дня: 1. Утверждение Публичного доклада детского сада по итогам 2011/12 учебного года. 2. Заслушивание отчетов работы комиссий управляющего Совета 3. Согласование стимулирующих выплат работников МДОУ № 25 4. Итоги работы управляющего Совета 5. Составление плана работы на 2012/2013 учебный год	июнь	Председатель Совета  Заведующая Гусева Л.А.
21	Размещение Публичного доклада детского сада на сайте МДОУ	июль	Социально-правовая комиссия
22	Утверждение отчёта о поступлении и расходовании бюджетных и внебюджетных средств по подготовке детского сада к новому учебному году.	август	Финансово – хозяйственная комиссия
23	Рассмотрение жалоб, заявлений, предложений участников образовательного процесса.	В т.г. по мере необходимости	Организационно-педагогическая комиссия

Деловая игра «Актуальные проблемы дошкольного образования»  
(в свете изменений в действующем законодательств)

Вопросы к тестированию:

1. Выберите неправильный вариант продолжения фразы:

*Главными направлениями модернизации системы управления дошкольным образованием (Концепция модернизации российского образования 2010 должны стать следующие):*

1. Управление качеством.
2. Управление доступностью.
3. **Управление эффективностью.**
4. Управление регулированием.

2. Продолжите фразу:

*Режим развития – это целенаправленный процесс перехода дошкольного учреждения в качественно новое состояние, характеризующийся постоянно расширяющимся потенциалом роста на основе...*

*Варианты ответов:*

- 1) Опыта.
- 2) Связей с внешней средой.
- 3) **Инноваций.**
- 4) Анализа мнений сотрудников.

3. Укажите неправильный ответ:

*Формирование нормативно-правовой базы в системе кадрового обеспечения сферы дошкольного образования осуществляется, в первую очередь, на основе:*

*Варианты ответов:*

1. Конституции РФ.
2. Кодекса закона о труде.
3. Решения педагогического совета коллектива.
4. Бюджетного кодекса РФ.
5. **Постановления Правительства РФ от 12.09.2008 № 666 «Об утверждении Типового положения о дошкольном образовательном учреждении».**

4. Продолжите фразу:

*Концепция Л.А. Венгера о развитии способностей, согласно которой основная линия в развитии ребёнка дошкольного возраста - это способности (в отличие от знаний, умений, навыков) легла в основу программы..*

*Варианты ответов*

- 1) Радуга.
- 2) Детство.
- 3) **Развитие.**
- 4) Золотой ключик.
- 5) Сообщество.

**5. Выделяют 4 направления, которые являются основой содержания дошкольного образования в условиях его вариативности. Укажите неправильное направление:**

*Варианты ответов:*

- 1) **Художественно-эстетическое.**
- 2) **Познавательное-речевое.**
- 3) **Физическое.**
- 4) Правовое.
- 5) **Социально-личностное.**

**6. Отметьте неправильный ответ.**

***Развивающее обучение – это:***

*Варианты ответов:*

- 1) **Обучение на высоком уровне трудности (с соблюдением меры трудности).**
- 2) **Осознание процесса обучения.**
- 3) **Общее развитие всех детей, в том числе и наиболее сильных, и наиболее слабых.**
- 4) Овладение определенным уровнем знаний, умений навыков.

**7. Продолжите фразу:**

***Универсальным методом обучения детей является...***

*Варианты ответов:*

- 1) Беседа.
- 2) **Игра.**
- 3) Положительный пример.
- 4) Приучение.
- 5) Нет правильного ответа.

**8. Отметьте правильный ответ.**

***Психолого-педагогическая диагностика оценивания результатов освоения основной образовательной программы через новые качества, возникающие у ребенка, заключается в том, что она должна быть***

*Варианты ответов:*

- 1) **Критериально-ориентированной (ориентированной на качественные характеристики).**
- 2) Нормативной (ориентированной на статистическую норму).
- 3) Заниевой (ориентированной на объем знаний).

9. Укажите неправильный ответ:

*Параметрами оценки оздоровления, в том числе эффективности закаливания и коррекционной работы с детьми по подготовке к школьному обучению являются:*

*Варианты ответов:*

- 1) **Уровень заболеваемости.**
- 2) Уровень развития социальных навыков.
- 3) **Уровень физического и нервно-психического развития.**
- 4) **Функциональная готовность к школьному обучению.**

10. Отметьте неправильный ответ:

*Условия эффективности внедрения федеральных государственных требований...*

*Варианты ответов:*

- 1) Фрагментарное включение в деятельность.
- 2) **Индивидуальный подход.**
- 3) **Непрерывность процесса.**
- 4) **Практико-ориентированная направленность.**
- 5) **Обеспечение психологического комфорта субъектов.**

11. Отметьте правильный ответ.

*Наполняемость предметно – развивающей среды в ДОУ не отвечает федеральным государственным требованиям и не обеспечивает разностороннее развитие детей*

*Варианты ответов:*

- 1) Если предметно – развивающая среда чрезмерно обильна.
- 2) **Если предметно – развивающая среда одной из образовательных областей выпадает.**
- 3) Если предметно – развивающая среда недостаточна.

12. Отметьте неправильный ответ.

*Итоговый результат освоения программы – это...*

*Варианты ответов:*

- 1) **Физическая готовность к школе.**
- 2) Овладение определенным уровнем знаний, умений, навыков.
- 3) **Психологическая готовность к школе.**

13. Выберите правильный ответ:

*Сколько статей содержит Конвенция о правах ребенка?*

- 1) 82
- 2) **54**
- 3) 100
- 4) 24

14. Отметьте неправильный ответ.

*В структуре ООП дошкольного образования различают две части:*

*Варианты ответов:*

1. **Основную.**
2. **Инвариантную.**
3. **Вариативную.**