

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА МАКЕЕВКИ
МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР

МАТЕРИАЛЫ
КОУЧИНГА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
г.МАКЕЕВКИ



**ИННОВАЦИИ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ДОУ**

МАТЕРИАЛЫ СЕМИНАРА–ПРАКТИКУМА

Дата проведения, время: 01.11.2016г., 10.00

Место проведения: МДОУ №119

Категория участников: руководители ДОУ

ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ СЕМИНАРА-ПРАКТИКУМА

№	наименование	ответственный
1.	Актуальные инновации в образовательном процессе ДОУ. Консультация.	Иванова С.В., методист МЦ
2.	Применение лего-технологии в познавательном развитии дошкольников. Мастер-класс.	Дихтярюк Н.А., методист МЦ Кудря Е.А., воспитатель МДОУ №80
3.	Интерактивные методы воспитательно-образовательной работы с детьми. Консультация-практикум.	Иванова Е.В., воспитатель-методист МДОУ №119 Твердохлеб М.В., воспитатель-методист МДОУ №8 Литвиненко Е.В., воспитатель-методист МДОУ №127
4.	Использование потенциала медиаобразовательных средств. Консультация.	Ганиева О.В., методист МЦ
5.	Подведение итогов работы семинара-практикума. Круглый стол.	Дихтярюк Н.А., методист МЦ

**АКТУАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ДОУ**

Иванова С.В.,
методист МЦ

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ИННОВАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

В связи с инновационными изменениями в республиканской образовательной системе, повышением требований к качеству и результатам дошкольного образования, направленностью на повышение конкурентно — способности детского сада в дошкольной образовательной системе особое внимание уделяется организации управления процессом инновационных изменений в дошкольном образовательном учреждении.

Дошкольные учреждения, стремящиеся перейти на качественно новый уровень, включаются в инновационную деятельность, вариантами которой является внедрение документов и программ нового поколения, новейших технологий и подходов, переход на новый хозяйственный механизм, экспериментальная деятельность, поддержка творческих инициатив и практик и другое. Желание быть на шаг впереди, всегда находиться в постоянном творческом поиске, прогнозировать образовательные потребности общества, осваивать новые педагогические технологии - всё это условия поступательного развития педагогического коллектива. О дошкольных учреждениях, занимающихся

нововведениями, освоением инноваций обычно говорят, что они работают в **режиме развития**.

Режим развития – это процесс перехода учреждения в качественно новое состояние, характеризующийся разноуровневой организацией, творческой направленностью и постоянно расширяющимся потенциалом роста. Философский энциклопедический словарь определяет **развитие как изменения направленные, закономерные и необходимые**. Следовательно, изменения в развивающемся дошкольном учреждении должны происходить не хаотично, а прогнозироваться руководителем на основе анализа текущего состояния и направляться на достижение конкретных целей, происходить за счет конкретных и целесообразных нововведений.

Уточним что такое инновация и связанные с ней понятия.

Нововведение (инновация) — комплексный процесс создания, распространения, внедрения и использования нового практического средства, метода, концепции и т.д. — новшества для удовлетворения человеческих потребностей.

Педагогическая инновация - это педагогическое нововведение; целенаправленное прогрессивное изменение, вносящее в образовательную среду стабильные элементы (новшества), улучшающие характеристики отдельных частей, компонентов и самой образовательной системы в целом. Педагогическими инновациями могут быть педагогические идеи, процессы, средства; методы, формы, технологии, образовательные программы и т.п.

Внедрение любой инновации проходит путь от осознания необходимости изменений до преобразования новшества в норму.

Этапы инновационных изменений:

- ↓ осознание потребности в изменениях;
- ↓ выбор новшеств (разработка, доработка);
- ↓ запуск новшеств;
- ↓ апробация новшеств;
- ↓ освоение новшеств;
- ↓ перевод новшеств в норму.

Управлять инновационным процессом – значит познавать и выявлять закономерности и прогрессивные тенденции в воспитательно-образовательном процессе, помогать его развитию и изменению, в конечном счете, работать на будущее.

Каждый педагогический коллектив имеет право на инновационную деятельность. Но в этом случае он должен взять на себя определенные обязательства по подготовке и организации нововведения, так как объектом любой педагогической инициативы становятся дети.

Прежде, чем «ступать на путь инновационного развития», руководитель должен определить перспективу развития своего учреждения с учетом социального заказа общества и четко сформулировать причину и цель инновационной деятельности. Цель должна быть понятна и принята всеми участниками педагогического процесса. Причины нововведений могут быть разными. Но какова бы ни была причина, если инновация приведет к улучшению качества образования, она оправдана.

При организации инновационной деятельности важно ориентироваться на уровень образовательной подготовки педагогов, учитывать их профессиональные интересы, состояние мотивационной готовности к восприятию новой информации, и в какой-то мере к дополнительной нагрузке. Очень хорошо, если все перечисленное сопровождается осознанным стремлением к повышению уровня профессионализма.

Намечая план инновационных действий, необходимо стимулировать чувство ответственности каждого педагога за общий результат, искреннее желание решить проблему.

Пущенный в ход инновационный процесс всегда требует дополнительных усилий со стороны педколлектива – нравственных, интеллектуальных, материальных. Со стороны руководителя он требует обновления и модернизации *механизма управления*.

Для начала руководителю нужно самому проанализировать материальную базу ДОУ, определить готовность своего коллектива к инновационной деятельности, выявить и предусмотреть трудности, и, важно!, *оценить собственную способность к опережающему управлению и инновационной деятельности*.

Далее нужно определить, кто – какие педагоги или педагог, какие возрастные группы – будет внедрять инновацию. Для педагогов, работающих в режиме инноваций, важно ощутить поддержку со стороны руководителя, почувствовать доверие и свободу творчества. Педагоги-новаторы вправе рассчитывать на положение особого благоприятствования, на материальное и моральное стимулирование своей деятельности.

Необходимо продумать формы контроля, которые должны нести в себе изначально присущие ему функции, - выявление достижений в работе всего коллектива и отдельных педагогов, помощь в выяснении причин, влекущих за собой сбои в работе. Посещения групп заведующей и старшим воспитателем должны быть нацелены на изучение и обобщение опыта педагогов-новаторов с тем, чтобы сделать его достоянием всего педагогического коллектива и оказание методической поддержки при освоении новой программы, методики, технологии.

Важно научиться убеждать коллектив, делать его союзником в своих начинаниях. А для этого нужно иметь собственную педагогическую концепцию, разбираться в обилии предлагаемых инноваций.

Успех любого дела в конечном счете определяется двумя обстоятельствами: наличием компетентной, духоподъемной личности руководителя и тем, какие ценности он транслирует педагогам и детям. Напряженный поиск ориентиров в сфере инновационного развития образовательного учреждения требует от руководителя огромного терпения, такта, эрудиции, осознан своей особой миссии, умения натолкнуть педагогов на размышление, привить вкус к анализу, расширить сознание.

АКТУАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ДОУ

Инновации республиканского уровня:

1. Государственный образовательный стандарт дошкольного образования.
2. Концепция патриотического воспитания детей и молодежи на 2015-2017гг.
3. Типовая образовательная программа дошкольного образования «От рождения до школы».
4. Вариативные образовательные программы дошкольного образования, утвержденные и рекомендованные ко внедрению МОН ДНР.
5. Другие вновь вышедшие республиканские нормативно-правовые акты, документы, регламентирующие деятельность ДОО.

Общепедагогические инновационные подходы:

- компетентностный;
- лично ориентированный;
- гуманистический;
- интегрированный;
- индивидуально дифференцированный и т.д.

Частные инновационные технологии, методы и приемы:

- технология развивающего обучения, ориентация на понятие Л.С.Выготского «зона ближайшего развития» (Л.В. Занков, В.В. Давыдов, Д.Б. Эльконин, З.И. Калмыкова, Е.Н. Кабанова, Г.А. Цукерман, И.С. Якиманская, Г.К. Селевко и другие);

- технология проблемного обучения, в основу которого легли идеи американского психолога, философа и педагога Дж.Дьюи), включает методы монологического, рассуждающего, диалогического, эвристического, исследовательского обучения и метод программированных заданий;
- игровые технологии, технологии интерактивного обучения, игротехники;
- информационно – коммуникативные технологии, компьютерные (новые информационные) технологии обучения;
- сайтостроение; сайт (от англ. website: web — «паутина, сеть» и site — «место», буквально «место, сегмент, часть в сети») — совокупность файлов частного лица или организации в компьютерной сети, объединённая под одним адресом (доменным именем или IP-адресом); для детского дошкольного учреждения создание сайта – это отличная возможность наладить обмен информацией с коллегами и родителями;
- проективные технологии, например П³ (Т.Пироженко);
- ТРИЗ — это технология, с помощью которой педагог формирует у дошкольников качества творческой личности;
- здоровьесберегающие и здоровьесформирующие технологии (не «терапии»);
- технология исследовательской деятельности; учебное исследование в детском саду рассмотрено в рамках программы «Одаренный ребенок в массовой школе» А.И. Савенковым;
- технология портфолио;
- коллекционирование;
- технология музейной педагогики;

По мнению Г.К. Селевко, любая педагогическая технология должна удовлетворять некоторым основным методологическим требованиям (критериям технологичности).

Концептуальность предполагает опору на определенную научную концепцию, включающую философское, психологическое, дидактическое и социально-педагогическое обоснование достижения образовательных целей. Системность включает наличие всех признаков системы: логики процесса, взаимосвязи всех его частей, целостности.

Управляемость дает возможность диагностического целеполагания, планирования, проектирования процесса обучения, поэтапной диагностики, варьирования средствами и методами с целью коррекции результатов.

Эффективность усматривает оптимальность по затратам, гарантию достижения определенного стандарта обучения.

Воспроизводимость подразумевает возможность применения (повторения, воспроизведения) педагогической технологии в других однотипных образовательных учреждениях, другими субъектами.

В рамках каждой технологии применяются различные формы организации детей на деятельность, методы, приемы и средства, которые могут характеризоваться как традиционные или инновационные. Например, можно провести интегрированную НОД, основанную на традиционных методах обучения – словесных, наглядных, продуктивных. Однако форма организации содержания и деятельности обеспечит инновационную составляющую педагогического процесса – детскую активность, направленность на метапредметный результат, высокую эффективности педагогического влияния. Обратный пример: проектную деятельность можно декларировать в плане, однако фактически провести набор предметных занятий и тривиальных мероприятий с детьми. Проформа соблюдена, результат минимальный, инновационность сфальсифицирована.

Подробную информацию об инновационных технологиях можно получить по адресу:

<http://berezka2.jimdo.com/методическая-копилка/старший-воспитатель/образовательные-технологии/>

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ВОСПИТАТЕЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ДЕТЬМИ

*Иванова Е.В.,
воспитатель-методист МДОУ №119
Твердохлеб М.В.,
воспитатель-методист МДОУ №8*

Внедрение в образовательный процесс интерактивных педагогических технологий направлено на формирование интегративных качеств дошкольников, овладение ими конструктивными способами и средствами взаимодействия с окружающими людьми в соответствии с задачами которые ставит ГОС ДО.

В связи с этим изменились приоритетные направления в дошкольном образовании, возникла необходимость пересмотреть формы и средства построения образовательного процесса.

Сегодня процесс обучения на занятии и в процессе совместной деятельности это не готовый план-конспект, а поиск и сотворчество при котором дети учатся планировать, делать выводы приобретают знания через собственную деятельность

Цель современного дошкольного образования – формирование личности через собственную деятельность, развитие познавательной активности, творчества детей и их личности через различные виды деятельности. Таким образом, задача педагога организовать деятельность детей создавая внутри неё атмосферу сотрудничества, взаимного доверия между педагогом и детьми, между детьми друг с другом.

В практике обучения существуют подходы к определению методов обучения, которые основаны на степени осознанности восприятия учебного материала: **пассивные, активные, интерактивные**. В традиционной организации учебного процесса в качестве способа передачи информации используется односторонняя форма коммуникации - **пассивный метод**. Основным источником обучения является опыт педагога. Ребёнок находится в ситуации, когда он только слышит, занимая лишь позицию воспринимающего.

Активный метод – это форма взаимодействия педагога и детей, при которой, последние не пассивные слушатели, а активные участники деятельности. Если пассивные методы предполагали **авторитарный стиль** взаимодействия, то активные больше предполагают демократический стиль.

Многие между активными и интерактивными методами ставят знак равенства, однако, несмотря на общность, они имеют различия. Интерактивные методы можно рассматривать как наиболее современную форму активных методов.

Итак, рассмотрим подробнее, что же такое интерактивные технологии.

Интеракция («Inter» - это взаимный, «act» - действовать) - это взаимодействие, воздействие друг на друга.

Интерактивный – означает, находящийся в режиме взаимодействия, беседы, диалога с чем-либо или кем-либо.

Интерактивный процесс – это целенаправленное взаимодействие и взаимовлияние участников педагогического процесса.

Следовательно, интерактивное обучение это, прежде всего, диалогическое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие.

Основной целью интерактивного обучения является целостное развитие личности ребенка. Средством развития личности ребенка будет самостоятельная познавательная и мыслительная деятельность.

Каковы же основные характеристики интерактива?

Интерактивное обучение – специальная форма организации познавательной деятельности.

Суть интерактивного обучения состоит в том, что практически все дети оказываются вовлеченными в процесс познания. И задача воспитателя – обеспечить на занятии такую деятельность, чтобы ребёнок сам открывал путь к познанию.

Интерактивные методы направлены на формирование у дошкольников новых качеств и умений:

1. Активизацию индивидуальной и интеллектуальной активности каждого дошкольника.
2. Развитие межличностных отношений, дети учатся преодолевать коммуникативные барьеры в общении.
3. Формирование условий для самообразования, саморазвития личности каждого ребенка.

Сущность интерактивных методов в том, что обучение детей происходит во взаимодействии всех детей, включая педагога. И эти методы наиболее соответствуют личностно-ориентированному подходу в обучении. Они предполагают со-обучение. Причем и ребенок и педагог являются субъектами образовательного процесса. Интерактив исключает доминирование, как одного выступающего, так и одного мнения. Дети учатся критически мыслить, решать сложные проблемы, участвовать в дискуссиях, общаться с другими людьми. При этой модели обучения активность педагога уступает активности детей, задачей взрослого становится создание условий для инициативы детей.

Существует пять форм интерактивного взаимодействия:

- Индивидуальная (каждый участник выполняет задание самостоятельно)
- Парная (задание выполняют двое детей)
- Групповая (задание выполняется в подгруппах)
- Коллективная или фронтальная (все участники выполняют задание одновременно)
- Планетарная (группа участников получает общее задание, например, разработать проект; разбивается на подгруппы, каждая из которых разрабатывает свои идеи, затем каждая подгруппа озвучивает свой вариант; после этого выбирают лучшие идеи, которые составляют общий проект).

К интерактивным методам можно отнести:

- Метод проектов.
- Групповое обсуждение – групповые дискуссии по конкретному вопросу в относительно небольших группах воспитанников.
- Мозговой штурм - **метод групповой работы**, направленный на создание новых идей, стимулирующих творческое мышление каждого участника.
- Ролевые игры – **метод**, используемый для усвоения новых знаний и отработки определенных навыков в сфере коммуникаций. Ролевая игра предполагает участие не менее двух *«игроков»*, каждому из которых предлагается провести целевое общение друг с другом в соответствии с заданной ролью.

- Баскет-метод – **метод** обучения на основе имитации ситуаций. Баскет-метод позволяет оценить способность ребёнка к работе с **информацией** и умению принимать решения на основании имеющейся **информации**.
- Анализ практических ситуаций - **метод** обучения навыкам принятия решений; его целью является научить детей анализировать **информацию**, выявлять ключевые проблемы, создавать альтернативные пути решения, оценивать их, выбирать оптимальное решение и **формировать программы действий**.

Интерактивные методы обучения применяются для достижения следующих дидактических целей:

- Обобщение ранее пройденного материала (групповая дискуссия, мозговой штурм)
- Развитие способностей к самообучению повышению учебной мотивации (деловая игра, ролевая игра, анализ практических ситуаций)
- Отработка изучаемого материала (тренинги, деловая игра, ролевая игра)
- Использование опыта детей при предъявлении навыков нового материала (групповая дискуссия)
- Применение знаний, умений и навыков (баскет-метод)
- Обучение навыкам межличностного общения (ролевая игра)
- Эффективное создание реального объекта, творческого продукта (метод проектов)
- Развитие навыков работы в группе (метод проектов)
- Выработка умений действовать в стрессовой ситуации, развитие навыков саморегуляции (баскет-метод)
- Развитие навыков принятия решений (анализ практических ситуаций, баскет-метод)
- Развитие навыков активного слушания (групповая дискуссия)

Внедрение интерактивных технологий в работу с детьми осуществляется с учетом возрастных особенностей дошкольников:

- *вторая младшая группа* – работа в парах
- *средняя группа* – работа в парах, цепочка, карусель
- *старшая группа* – работа в парах, цепочка, карусель, интервью, аквариум
- *подготовительная группа* – работа в парах, карусель, интервью, аквариум, большой круг, дерево знаний

Активные познавательные способности формируются и развиваются в процессе познавательной деятельности. Когда ребенок не просто слушатель, а активный участник в познавательном процессе, своим трудом добывает знания. Эти знания более прочны. Именно форма такого обучения – первая искорка, зажигающегося факела любознательности

В этом году мы работали в составе творческой группы «Коммуникативно-речевое развитие детей старшего дошкольного возраста». Изучив теорию по данному вопросу, мы с коллегами под руководством методиста дошкольного отдела Донецкого РИДПО Котовой Любови Николаевны составили и подобрали интерактивные игры и упражнения. В летний период прошла их апробация на базе наших дошкольных учреждений.

Вот какие результаты были получены в ходе проведенной работы с детьми:

- высокая степень самостоятельности
- инициативность

- развитие социальных навыков
- сформированность умения добывать знания
- развитие творческих способностей

Интерактивное обучение – несомненно, интересное, творческое, перспективное направление педагогики.

Использование интерактивной технологии дает возможность обогатить знания и представления детей об окружающем мире, о взаимоотношениях со сверстниками и взрослыми, побуждает детей к активному взаимодействию в системе социальных отношений.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ В ПОЛИХУДОЖЕСТВЕННОМ РАЗВИТИИ ДОШКОЛЬНИКОВ

**Литвиненко Е.В.,
воспитатель-методист МДОУ №127**

Проблема детского творчества волнует каждого, кто так или иначе столкнулся с миром детей, ищет пути и формы сотрудничества с ними. Как приблизиться к интересам ребенка? Как приобщить ребенка к миру искусства, пробудить его творческие силы и желание заниматься различными видами художественной деятельности?

Одним из эффективных направлений современной педагогики, которое позволяет решать эти сложные педагогические задачи, является полихудожественный подход к организации образовательного процесса.

Идею полихудожественного подхода к воспитанию впервые обосновал доктор педагогических наук, профессор Б. Юсов определяя его как «интегрированное взаимодействие различных форм и видов художественной деятельности и художественного творчества». **Главная педагогическая идея** заключается в том, что используя полихудожественный подход в совместной творческой деятельности детей и взрослых, дошкольники смогут создавать творческий продукт на основе собственной идеи и обобщенных представлений об искусстве. То есть переносить полученные целостные впечатления из разных областей искусства в окружающую действительность.

Полихудожественный подход к обучению связан с применением **интерактивных форм работы** с детьми, что позволяет развивать в них художественное мышление, творческое воображение, исследовательские способности, умение обобщать информацию и коммуникативные компетенции. Соответственно, внедрение в практику работы полихудожественного подхода предполагает эффективное сочетание различных интерактивных форм, инновационных методов и приемов **методической работы с кадрами**.

Чтобы решить поставленные задачи, методическая работа с педагогами по внедрению полихудожественного подхода была организована по двум направлениям. С одной стороны, педагоги совершенствовали свои творческие способности, накапливая теоретический и практический опыт решения проблемы, с другой — непосредственно работая с дошкольниками, совершенствовали знания и углубляли способности в процессе сотворчества как в детском, так и во взрослом коллективе.

В процессе работы над проблемой педагоги изучили существующие программы и методики на основе полихудожественного подхода. Пополнение теоретических и практических знаний педагогов осуществлялось с помощью разнообразных форм методической работы, а именно с использованием различных интерактивных форм и методов. Активно использовались такие традиционные формы: педагогические гостиные, круглые столы «Развитие творческих способностей дошкольников в интегрированной деятельности», «Музейная педагогика как средство

полихудожественного воспитания», мастер классы «Нетрадиционные техники рисования», «Картины известных художников из подручных материалов», педсовет «Интегрированный подход в организации изобразительной деятельности дошкольников», семинары-практикумы «Развитие творческих способностей дошкольников в различных видах художественной деятельности», обмен опытом «Включение родителей детского сада образовательный процесс по полихудожественному развитию дошкольников»; день открытых дверей «Растим творческую личность»; творческая выставка «Наши таланты».

Так же использовались **такие новые интерактивные формы**: деловая игра «Содержание и виды художественной деятельности детей», банк идей «Формы и средства художественного выражения и творчества у дошкольников», фокус группа «Педагогические условия развития художественных способностей детей средствами искусства». Основной направленностью интерактивных форм является активизация творчества педагогов, развитие их креативного мышления, умение находить нестандартный выход из проблемной ситуации.

Согласно годовому плану проведены ряд интерактивных мероприятий, на которых мы обсуждали, как в процессе интеграции видов художественной деятельности наиболее эффективно обеспечить потребность каждого ребенка свободно проявлять свои способности и выражать интересы, пробудить его творческие силы и желание заниматься различными видами художественной деятельности.

Так же свой опыт работы мы реализовали на городском уровне, приняв активное участие в вебинаре «Обновление форм и методов работы с детьми соответственно с требованиями новой программы», в педагогической мастерской «Интеграция музейной педагогики с другими видами художественной деятельности».

Должное внимание в начале работы было уделено среде, в которой растет и развивается ребенок. В нашем детском саду была создана творческая студия, в которой нашли место различные мини-музеи, творческие центры. В каждой группе созданы мини пространства, в которых находятся различные зоны творческой активности. Каждый центр активности наполнен развивающим, наглядно-дидактическим и практическим материалом, который предоставляет детям возможность самовыражения и самореализации.

Педагогами на собственном опыте опробованы интерактивные формы и методы полихудожественного развития, применяемые в работе с детьми:

- прием акцентирования частей; метод оживления детских эмоций;
- метод адекватных эмоций; прием «погружения»;
- методика восприятия различными органами чувств; проблемные задания
- ситуации вызова; игры-ассоциации, этюды;
- инсценировка произведений; творческие монологи;
- эстетическая игра.

В качестве иллюстрации приведем описание организации **эстетической игры**. Она строится по законам искусства. Ее структурные компоненты: композиция, выбор персонажей, завязка, развитие события, смена построения и пластики персонажей, контраст, метафора, сопереживание, творчество, импровизация. При организации такой эстетической игры необходимо учитывать характеристику каждой части:

✓ Создание мнимой ситуации. Это - «действие в воображаемом поле» (Выготский Л.С.) или «действие в предполагаемых обстоятельствах» (Станиславский К.Д.). например, драматизация изобразительного произведения.

✓ Факт перевоплощения. Это процесс принятия на себя роли другого «Я».

✓ Соотнесение собственных переживаний, эмоциональных ощущений. Это чувственная реакция на музыкальное, живописное или графическое произведения.

✓ Поиск «психологического жеста» (термин Чехова П.). Это выражается в пластике тела обобщенной внутренней эмоции.

✓ Игра с неоформленным материалом. Это провоцирование фантазии, оригинальных ассоциаций.

✓ Рождение художественного образа (образотворчество). Это - например, воплощение линий образ персонажа, наделение ее признаками живого существа, его характером, пластикой, эмоциями.

✓ Создание собственной художественной работы. Это шедевры детской живописи, графики, скульптуры.

В результате творческой методической и педагогической работы педагоги приобрели опыт в решении специально моделируемых творческих проблемных ситуаций, навыки диалогического общения, научились применять практические навыки и знания в процессе самостоятельного поиска новых способов решения при создании выразительных художественных образов. Полученный опыт они применяли в практической работе с детьми. В свою очередь, готовность детей активно участвовать в художественно-творческом процессе является своеобразным показателем эффективности.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЛЕГО - ТЕХНОЛОГИЙ В УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Кудря Е.А.,
воспитатель МДОУ№80

***Конструируя, ребенок действует, как зодчий,
возводящий здание собственного потенциала
Ж. Пиаже***

Одно из приоритетных направлений в образовательной деятельности дошкольников занимает игровая деятельность. Она по-прежнему значима и актуальна. Использование игровых технологий на занятиях способствует облегчению процесса адаптации, повышает интерес и ускоряет процесс обучения.

Значит цель педагога – создать условия для развития познавательной активности дошкольников, привить интерес к знаниям, формировать умение добывать их опираясь на занимательный и в тоже время содержательный материал.

Деятельность – это первое условие развития у ребенка познавательных процессов. Чтобы ребенок активно развивался, необходимо его вовлечь в нее. Задача педагога заключается в создании условий, которые бы провоцировали детское действие.

Значит наша цель – привить интерес к знаниям, способность их получать, опираясь на занимательный и в тоже время содержательный материал.

Одним из таких способов является использование на занятиях с дошкольниками - конструктора.

Человек, который способен конструктивно мыслить, быстро решать логические задачи, наиболее приспособлен к жизни, так как быстро находит выход из затруднительных ситуаций, принимает рациональное решение.

А.Р. Лурия сказал, «что упражнения в конструировании оказывают существенное влияние на развитие ребёнка, радикально изменяя характер познавательной деятельности».

Конструирование является одним из важнейших и интереснейших видов детской деятельности, которое способствует становлению важнейшего умственного действия наглядного моделирования, развивает способность воспринимать внешние свойства предметного мира, понимать и некоторые существенные зависимости структуры предмета от его функций, создавать новые, оригинальные образы.

Конструктивная деятельность занимает значимое место в дошкольном воспитании, и является сложным познавательным процессом, в результате которого происходит

интеллектуальное развитие детей: ребенок овладевает практическими знаниями, учится выделять существенные признаки, устанавливать отношения и связи между деталями и предметами. В процессе выполнения конструкции у дошкольников развивается умение довести начатое дело до конца, контролировать свою деятельность и получать качественный результат.

Из всего многообразия конструкторов, которые используются в дошкольных учреждениях, хотелось бы остановиться на ЛЕГО -конструкторе, который представляется собой «яркий, красочный, полифункциональный материал, предоставляющий огромные возможности для поисковой и экспериментально-исследовательской деятельности ребёнка». С его помощью трудные задания можно решить посредством увлекательной созидательной игры, в которой не будет проигравших, так как каждый ребенок может с ней справиться.

ЛЕГО - конструирование – это вид моделирующей творческой, продуктивной деятельности, направленной на:

- развитие способности к целеполаганию;
- способности к планированию;
- развитие способности к прогнозированию;
- формирование действия контроля;
- развитию способности к оценке;
- формирование волевой саморегуляции.

Диапазон использования ЛЕГО довольно широк и позволяет стимулировать интерес и любознательность, развивать способности к решению проблемных ситуаций – умению исследовать проблему, анализировать имеющиеся ресурсы, выдвигать идеи, планировать решения и реализовывать их, расширять активный словарь.

Разнообразие конструкторов ЛЕГО позволяет заниматься с обучающимися разного возраста и с различными образовательными возможностями.

Через использование ЛЕГО - конструктора можно реализовать все 5 образовательных областей развития дошкольников:

- речевое развитие
- художественно-эстетическое
- физическое
- познавательное
- социально-коммуникативное, в зависимости от того, какую цель поставил педагог на том или ином занятии.

Для поддержания интереса к занятиям начальным техническим моделированием используются разнообразные формы и методы проведения занятий.

- беседы, из которых дети узнают информацию об объектах моделирования;

- работа по образцу, - обучающиеся выполняют задание в предложенной педагогом последовательности (по схеме), используя определенные умения и навыки;

- самостоятельное проектирование для закрепления теоретических знаний и осуществления собственных незабываемых открытий;

- коллективные работы, где дети могут работать группами, парами, все вместе. При организации работы необходимо постараться соединить игру, труд и обучение, что поможет обеспечить единство решения познавательных, практических и игровых задач. Игровые приемы, загадки, считалки, скороговорки, тематические вопросы также помогают при творческой работе.

ЛЕГО используется как на занятиях, так и в повседневной жизни.

Основная форма проведения занятий – практикум.

На занятиях в ДОУ по ознакомлению с окружающим ЛЕГО используется в экспериментальной деятельности:

- дети в своих постройках реализуют полученные знания и впечатления от занятий, экскурсий, наблюдений и прогулок;

-результат своего труда (постройки) дети представляют в реальной жизни и закрепляют материалы, из которых они изготовлены. Полученные единичные конструкции объединяют в тематическую постройку «Мой город», «Моя улица», «Зоопарк», «Животные Африки» и т.д. В дальнейшем эти постройки используются в самостоятельно-игровой деятельности детей и способствуют развитию коммуникативных навыков.

ЛЕГО – конструктор широко используется на занятиях по конструированию: конструктивная деятельность требует относительно высокой сосредоточенности внимания у детей. Прежде чем, приступить к созданию конструкции, необходим точный расчёт, продуманность, определенная последовательность и точность в работе.

Можно различить три основных вида конструирования:

- по образцу
- по условиям
- по замыслу

Конструирование по образцу — когда есть готовая модель того, что нужно построить (например, изображение или схема).

При конструировании по условиям — образца нет, задаются только условия, которым постройка должна соответствовать (например, домик для собачки должен быть маленьким, а для лошадки — большим).

Конструирование по замыслу предполагает, что ребенок сам, без каких-либо внешних ограничений, создаст образ будущего сооружения и воплотит его в материале, который имеется в его распоряжении. Этот тип конструирования лучше остальных развивает творческие способности.

Речь - основа всякой умственной деятельности, средство коммуникации. На занятиях по развитию речи в ДООУ работа по лексическим темам с помощью ЛЕГО-конструктора, даёт возможность детям запоминать новые слова, используя тактильный и зрительный анализаторы.

При использовании ЛЕГО-конструктора хорошо отрабатывать лексико-грамматические конструкции: согласование числительных с существительными (сколько в твоём домике окошек? сколько ягодок на кустике? сколько у тебя красных кирпичиков?), отрабатывать падежные окончания (котёнок без чего? - без хвоста, стол без чего? - без ножки).

Конструирование фигур животных, разнообразных предметов помогает детям научиться выделять части целого. Составление из частей целого помогает развивать понимание образования сложных слов.

При создании построек по определенной сюжетной линии дети учатся правильно соотносить «право», «лево», «сзади», «спереди», «под», «над», различать понятия «между тем-то и тем-то» т. д., тем самым формируется понимание пространственных отношений между предметами.

Работа над пересказом, рассказом, диалогом становится более эффективной. Пересказ рассказа не по сюжетной картинке, а по объёмному образу декораций из конструктора, изготовленными детьми, помогает ребёнку лучше осознать сюжет, что делает пересказ более развёрнутым и логичным. При этом работа над связной речью ведётся в порядке возрастающей сложности, с постепенным убыванием наглядности.

Перед педагогом по обучению детей развитию речи с элементами грамоты, стоит важнейшая задача по построению системы работы таким образом, чтобы ее осуществление гарантировало успешное овладение каждым ребенком звуко - слоговым анализом и синтезом.

Для этого можно предложить детям:

- выложить схемы из кубиков ЛЕГО, используя цветовую гамму (красный – гласный звук, синий – согласный твердый звук, зеленый – согласный мягкий звук) и размеры кубиков (длинный-длинное слово (слог), короткий-короткое слово (слог). Это

помогает использовать одновременно несколько анализаторов – зрительный, речедвигательный, слуховой и тактильный.

Манипулируя деталями конструктора ЛЕГО ребенок, превращая их то в одну, то в другую букву, запоминает образ буквы, лучше различает сходные буквы, что помогает освоить азы грамоты и выполняет роль наглядной опоры. Стараясь как можно точнее передать форму, ребёнок активно работает пальцами, причём чаще всеми десятью. Происходит мощное воздействие на тактильные рецепторы, а это, способствует развитию речи.

ЛЕГО - конструктор более широко используется на занятиях по ФЭМП. Он способствует развитию мелкой моторики и накоплению сенсорного опыта для формирования сложных мыслительных действий, творческого воображения и механизмов управления собственным поведением.

ЛЕГО - конструктор в ДОУ используется с целью:

- закрепления и развития навыков прямого и обратного счёта, сравнения чисел, знания состава числа
- умения классифицировать по признакам; используется как условная мерка при сравнении предметов по длине, ширине
- развитие представлений о форме
- умения ориентироваться на плоскости, развития пространственной ориентировки
- при написании графического диктанта.

Театрализованная деятельность в детском саду – это возможность раскрытия творческого потенциала ребёнка, воспитания творческой направленности личности. Созданные постройки из "ЛЕГО" используют с детьми в играх - театрализациях, в которых содержание, роли, игровые действия обусловлены сюжетом и содержание того или иного литературного произведения, сказки и т. д., а также имеются элементы творчества.

Посредством героев сказки, выполненных своими руками, ребёнку легче раскрыть свои индивидуальные особенности. Итак, при помощи использования конструкторов "ЛЕГО" театрализованная деятельность детей становится более интересной, развивается интеллектуальный и творческий потенциал детей: самостоятельность исполнения и передача образа сказочных персонажей, взаимодействие в коллективе и согласование, воображение, речь, а также личностные качества.

Среди многих видов искусства музыка по праву занимает особое место в эстетическом и художественном воспитании и во всей системе формирования всесторонне и гармонически развитого человека. Большая роль в этом принадлежит музыкально – дидактическим играм. В нашем детском саду сложилась традиция использования конструктора ЛЕГО в развитии музыкальных способностей детей.

Целесообразно использование ЛЕГО конструктора на занятиях физкультуры. Дети могут использовать кубики в эстафетах, подвижных играх, перешагивать через заранее построенные перекладины, перепрыгивать через них.

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ В ДОУ

МАТЕРИАЛЫ ПРОБЛЕМНОГО СЕМИНАРА

Дата проведения, время: 14.11.2016г., 10.00

Место проведения: МДОУ№2

Категория участников: руководители ДОУ

ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ СЕМИНАРА

№	наименование	ответственный
1.	Менеджмент в образовательном учреждении.	Дихтярюк Н.А., методист МЦ
2.	Коучинг как форма организации работы с педагогическими кадрами.	Иванова С.В., методист МЦ
3.	Стимулирование профессиональной активности педагогов с помощью организации мастер-классов.	Ганиева О.В., методист МЦ
4.	Подведение итогов работы семинара.	Дихтярюк Н.А., методист МЦ

МЕНЕДЖМЕНТ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Дихтярюк Н.А.,
методист МЦ

В современных условиях, когда перемены в жизни общества и образовательном учреждении происходит намного быстрее, управленческое мастерство руководителя, уровень его профессиональной квалификации оценивается в первую очередь способностью его оперативно принимать решение, адекватное новой ситуации, умением нацеливать коллектив на непрерывное развитие, на преодоление устаревших стереотипов.

В образовательном учреждении возрастает число людей привлекаемых к участию в управлении, и поэтому всем необходимо хорошо разбираться в сущности управления. Управляет не только руководитель, но и методист, педагоги.

Право на управление дает возможность работнику участвовать в управленческих отношениях в качестве субъекта управления.

Функции управления выполняются не только администрацией, но и всеми членами коллектива, что позволяет значительно развить их творчество, усилить активность, ответственность и заинтересованность в труде.

В условиях обновления системы управления в ДОУ **важным становится** создание механизма, обеспечивающего включение всех участников образовательного процесса в управление.

Для обновления внутрисадовского управления необходимыми условиями являются:

- создание атмосферы уважения, доверия и успеха для каждого члена педагогического коллектива;
- переход от вертикально-командной системы управления к горизонтальной системы профессионального сотрудничества;

- постоянное регулирование всех функций управления для повышения эффективности всех звеньев управляющей и управляемой подсистем.

Делегирование полномочий (в выборе оптимальных педагогических условий, способов, средств и воздействий по достижению целей) исполнителям в целях формирования и развития самостоятельного управленческого мышления, инициативы и творчества с учетом соблюдения принципов педагогической теории управления.

Направленность всей системы внутрисадовского управления на конечный результат предполагает и новый подход к информационному обеспечению, эффективной реализации функций управления.

Как вы понимаете, что такое управление? *Управление - непрерывный и целенаправленный процесс воздействия на коллектив людей для организации и координации их деятельности в процессе производства, с целью достижения наилучших результатов при наименьших затратах.*

В чем сущность технологии управления по результатам? *Управление по результатам есть целенаправленное, ресурсообеспеченное взаимодействие управляющей и управляемой подсистем по достижению запланированного результата.*

Педагогический менеджмент - это совокупность принципов, методов, организационных форм, технологических приемов управления образовательным процессом, способствующих повышению его эффективности и качества.

Менеджмент следует рассматривать как элемент, часть культуры, системы ценностей и убеждений

Общая тенденция в менеджменте проявляется в стремлении к неформальным, демократическим, гибким способам и методам управления.

В современных условиях менеджмент должен использоваться не столько как система власти, сколько как ресурс развития горизонтальной организационной системы.

Важным понятием теории и практики управления является понятие функций управления, которые отражают основное содержание управленческой деятельности. «Современный менеджмент оказывает определенное влияние на развитие общества, создающего свои ценности и формирующего социально-этические убеждения», менеджеры играют ключевую роль в деятельности организации. *Однако необходимо отметить, что менеджеры занимают разные должности, имеют различные позиции в организации, выполняют различные функции, от чего зависит их вклад достижение целей организации.* Таким образом, можно говорить о различных видах управленческой деятельности.

Функция - это особый вид управленческих действий(воздействий) на объект менеджмента с информацией. Основными функциями педагогического менеджмента можно назвать: функция принятия решения, функцию организации (как процесс), планирования, координации, мотивации, текущего и итогового контроля.

Реализуя функции, происходит обеспечение условий для эффективной производительности трудовой деятельности работников, а также результата, который соответствует целям организации.

В зависимости от ролевой ситуации, которую занимает в управлении ДООУ каждый участник, изменяются содержание и значение каждой из функций управления:

- информационно-аналитическая функция предполагает повышение эффективности управленческой деятельности в условиях демократизации на основе отбора информации, которая должна быть полной по своему объему и конкретной; в результате педагогического анализа информации о деятельности каждого звена образовательного учреждения формируются управленческие действия руководителя;
- мотивационно-целевая функция предполагает стремление к достижению желаемого результата (данная функция способствует тому, чтобы все члены коллектива выполняли работу в соответствии с делегированными им обязанностями и планом, соотнося потребности в достижении собственных и коллективных целей) ;

- планово-прогностическая функция обеспечивает сочетание перспективного прогнозирования и текущего планирования ДОУ;
- организационно-исполнительская функция относится к каждому циклу управления и предполагает реализацию личностно-ориентированной модели к организации деятельности в ДОУ; практическое распределение обязанностей, рациональную организацию труда;
- контрольно-диагностическая функция предполагает сочетание административного и общественного контроля внутри ДОУ с самоанализом участников педагогического коллектива (взаимопосещения при организации различных видов детской деятельности среди педагогов, День открытых дверей, анкетирование родителей и т.д.);
- регулятивно - коррекционная функция предполагает внесение корректив в управление ДОУ с помощью оперативных линий.

Делегирование прав, полномочий и ответственности исполнителям в каждом звене управления - это, прежде всего рациональное использование сил и времени руководителя.

Ответственность появляется при соблюдении условий:

- когда за исполнителем закрепляются вполне определенные задачи и обязанности;
- когда исполнитель знает, что с него обязательно спросят за то, как выполнена работа.
- разъяснение каждому участнику процесса смысла его миссии, организации в целях достижения определенных результатов приобретает не принудительный административный характер, а осознанный творческий труд.
- важным вопросом при управлении по результатам является разграничение понятий «результат» и «вклад».
- результат есть реализованная цель, но сама по себе цель может быть реальной и идеальной. В нашем случае мы предполагаем цели реальные, т.е. обеспеченные всеми ресурсами для исполнения.

Необходимо помнить, что при определении функциональных обязанностей сотрудников в каждой подсистеме важно соответствие возлагаемых полномочий:

- должностному положению;
- организаторским способностям; уровню общей культуры;
- профессиональной готовности личности;
- индивидуальным возможностям.

Все это приводит к определению меры личной ответственности каждого участника образовательного процесса на любом уровне управления за результат работы ДОУ, повышения роли человеческого фактора в совершенствовании обучения и воспитания детей в соответствии с требованиями сегодняшнего дня.

Модель жизнедеятельности ДОУ имеет следующий вид:

- ресурсами являются сами педагоги, их профессиональный опыт и умения; материально-техническое оснащение образовательной среды;
- «продуктом» является полученное ребенком дошкольное образование, знания, умения, навыки, которые «изготавливаются», создаются, формируются в образовательном процессе путем проведения разных видов деятельности;
- этап «передачи продукта во внешнюю среду» заключается в событии выпуска дошкольников; полученное ими образование, как «качественный продукт», должно способствовать эффективной социализации детей в обществе, а также эффективному овладению школьным образованием (дошкольное образование как подготовка к школе).

МЕНЕДЖМЕНТ В ДОУ

Следует отметить, что универсальной, идеальной системы менеджмента не существует; таковую невозможно создать и разработать, т.к. каждая организация имеет

свою уникальность. Поэтому, для достижения эффективности функционирования каждая организация должна искать собственную модель.

Факторы, которые необходимо учитывать при разработке управленческой модели: размер организации, характер продукта, особенности среды, в которой она реализуется.

Являясь субъектом управленческой деятельности, менеджеры играют в организации ряд разнообразных ролей. Можно выделить три роли:

- 1) принятие решений: менеджер задает направление развития и движения организации, а также распределяет ресурсы;
- 2) информирование: руководитель осуществляет поиск необходимой информации о внутренней и внешней среде, доносит полученную информацию, трансформируя ее в нормы и правила, разъясняет политику и основные цели организации;
- 3) менеджер(выступает в роли руководитель), который занимается формированием внешних и внутренних взаимоотношений организации мотивирует сотрудников на достижение целей, координирует их усилия. В зависимости от позиции менеджера в организации данные роли могут реализоваться в различной степени.

В современном образовательном учреждении руководитель, решая проблемы управления учебно-образовательным процессом, должен свободно владеть сущностью и функциями всего управления. Менеджмент, как процесс управления организацией, применяется во всех сферах деятельности дошкольного образовательного учреждения.

Сферы менеджмента, которые эффективно можно использовать в ДООУ:

- педагогический менеджмент;
- кадровый менеджмент;
- финансовый менеджмент;
- инновационный менеджмент;
- производственный менеджмент;
- стратегический менеджмент;
- информационный менеджмент;
- маркетинговый менеджмент.

Педагогический менеджмент - это концепция управления в образовательном учреждении рассматривается на уровнях руководителя и педагога. В связи с этим, эффективное управление базируется на следующих принципах и постулатах: непрерывное развитие коллектива; неповторимости, уникальности личности; личность имеет право на свободу, творчество; управление имеет направленность снизу вверх; достижение согласия коллективно-педагогической деятельности; нравственное поощрение инициативы. Развитие педагогов(профессиональной и личностной сфер) является центральной целью управления, что способствует достижению высокого качества образовательного процесса и повышению его эффективности и является основной **направленностью педагогического менеджмента**.

Инновационный менеджмент - ориентирован на создание новых технологий в управлении, услуг и последующее внедрение их в деятельность организации.

Маркетинговый менеджмент занимается организацией взаимоотношений с социумом. Данная деятельность выражается в получении информации о потребностях, их желаниях, о конкурентах и предлагаемых ими услуг. С другой стороны, в компетенцию маркетингового менеджмента входит управление принятием решений в сфере предоставления услуг, а также продвижение рекламы.

В основу кадрового менеджмента ДООУ входит ориентация на повышение эффективности работы персонала. Менеджер решает вопросы, которые связаны с организацией поиска, обучения и повышения квалификации и профессионального уровня сотрудников. Занимается разработкой методов стимулирования и вознаграждения персонала, которые будут обуславливать высокую производительность. Управление персоналом - это комплексная и целенаправленная деятельность по воздействию на

коллектив и по обеспечению благоприятных условий для творческого, инициативного, сознательного труда, направленного на достижение высокого конечного результата. Система управления персоналом обеспечивает *непрерывное совершенствование методов работы с кадрами*.

Производственный менеджмент принимает решения, касающиеся оптимизации образовательного процесса. В процесс оптимизации входит создание таких условий для производства, в которых организация сможет наиболее эффективно использовать имеющийся потенциал.

Финансовый менеджмент регулирует проведение оценки актуального финансового состояния и изучение перспектив его развития.

Стратегический менеджмент направлен на регулирование вопросов, связанных с миссией организации, проблемами внешней среды организации, установлением планов и информационными технологиями.

Стратегический менеджмент позволяет найти ответ на такие важные вопросы, как: в каком направлении движется организация, какова цель движения?. Планирование, которое позволяет определить цель движения, в менеджменте называют стратегическим, который является ориентиром, позволяющий планировать действия организации и определять конкретные задачи.

Организационная культура в дошкольных учреждениях существовала всегда, но мало кто осознавал и выделял данный феномен. Организационная культура рассматривается как образование, обладающее сложной, многоуровневой и неоднородной структурой. Организационная культура воспринимается, оценивается и усваивается членами коллектива и явно или не явно влияет на их организационное поведение.

Какой стиль лидерства находится в приоритете, какой язык и символы, процедуры и повседневные нормы являются ценными и поддерживаются всем сотрудниками, такими будут и критерии успеха.

Какое место занимает организация в системе общества? С воплощением какой деятельности она ассоциируется? Какая роль возложена на данную организацию?

Проявления организационной культуры: осознание себя и своего места в организации; коммуникационная система и язык общения; внешний вид, одежда и представление личности на работе; осознание фактора времени, отношение к нему; характер взаимодействий между людьми; особенности ценностей и нормы; вера, оптимистическое отношение к жизни; процесс совершенствования работника, его обучение и переобучение; трудовая этика и мотивирование.

Высокий уровень организационной культуры реализуется при наличии образа выпускника, который характеризуется целостностью и интегральностью, а педагоги высоко оценивают культуру учреждения.

Управление организационной культурой предполагает возможность через манипулирование атрибутами поверхностного уровня влиять на подповерхностный уровень вплоть до изменения базовых предположений (внешний вид учреждения, обычаи, традиции, атрибутика)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Качество и эффективность образовательного процесса и воплощающей его педагогической системы обеспечивается управлением, его совокупностью принципов, методов, организационных форм и технологических приемов.

В условиях экономики рыночного типа понятие «управление» трансформируется в «менеджмент». Спецификой менеджмента является ориентация на потребности рынка, непрерывное повышение качества производства, свободу в сфере принятия решений, приоритет стратегических целей и программ. Корректировка всей системы жизнедеятельности организации происходит под влиянием запросов потребителя. Таким образом, дошкольное образование сегодня носит коммерческий «оттенок». Эта новая стратегия деятельности ДООУ несет в себе как перспективы, так и риски. Новые социально-

экономические условия ставят образовательное учреждение перед множеством проблем, к решению которых многие руководители не достаточно подготовлены. Смена видения образа ДООУ с «муниципального учреждения» на «конкурентоспособную организацию» принесет новые возможности в управленческой деятельности.

Для оценки продвижения дошкольного образовательного учреждения в своем развитии анализируются следующие показатели деятельности.

1. *Инновационная деятельность учреждения* — обновление содержания воспитания и обучения в соответствии с госстандартами (основных и дополнительных образовательных услуг); обновление педагогических технологий, методов и форм работы; сочетание самоанализа, самоконтроля с самооценкой и экспертной оценкой.

2. *Организация учебно-воспитательного процесса (УВП)* — самоуправление, сотрудничество педагогов, детей и их родителей в достижении целей обучения, воспитания и развития; планирование и организация разнообразной детской деятельности с учетом интересов и потребностей детей; педагог и ребенок как равноправные партнеры в этой деятельности; высокий уровень мотивации всех участников педагогического процесса; комфортная предметно-развивающая и психолого-педагогическая среда в детском саду для всех участников целостного педагогического процесса.

3. *Эффективность УВП* — сравнение соответствия конечных результатов запланированным (оценка состояния физического и психического здоровья детей, их развитие: физическое, познавательное, художественно-эстетическое, интеллектуальное, социальное).

Задача руководителя ДООУ - помочь каждому педагогу найти в себе силы и нереализованные возможности для повышения своего профессионального мастерства.

МАТЕРИАЛ ДЛЯ САМОАНАЛИЗА

Процесс развития управленческих компетенций руководителей общеобразовательного учреждения начинается с выявления уровня развития их управленческих компетенций (репродуктивный, адаптивный, инновационный), и задачей его является переход этих руководителей на более высокий уровень

Методологическая основа диагностики «Лидер-Ресурс»:

За основу диагностики взят ситуационный подход к оценке руководителей: принцип анализа деятельности в управленческих ситуациях. Каждый руководитель в своей ежедневной работе сталкивается с различными управленческими ситуациями, которые требуется быстро проанализировать, выявить причинно-следственные связи и применить эффективное воздействие. В качестве ситуационных факторов могут быть:

- поведение, потребности и личные качества подчиненных;
- характер выполняемой работы (например в условиях многозадачности, конфликтов и т.д);
- информация, которая поступает руководителю для анализа и принятия решений;
- информация для структурирования деятельности;
- степень мотивации подчиненных и личная мотивация;

Семь ролей эффективного руководителя

По отношению к успеху или результативности, «опережающими» показателями являются компетенции. То есть, такие компетенции, которые являются важными для достижения результатов и на этой основе строить повышение квалификации(самообразование) руководителей.

Конечно, в каждом дошкольном учреждении, потребности в развитии компетенций руководителей разные. Для диагностики можно взять за основу ролевую модель успешного руководителя. Роль объединяет в себя родственные виды деятельности руководителя, реализация которых обеспечивает решение ключевых организационных задач.

Современный руководитель должен эффективно играть, по меньшей мере, 7 основных ролей.

Во-первых, он стратег, который изучает и интерпретирует внешний мир, обладает даром предвидения и на этой основе формирует долгосрочное планирование.

Во-вторых, он главный администратор, обеспечивающий бесперебойное функционирование дошкольного учреждения и достижение ожидаемых результатов за счет координации деятельности людей, создания систем контроля и обратной связи.

В-третьих, он — предприниматель, разрушающий отжившие свой век ментальные и организационные модели: он избавляется от продуктов деятельности, подразделений и сотрудников, которые перестали приносить пользу, и активно продвигает все новое.

В-четвертых, он наставник, который утверждает ценности и поведенческие нормы в ДООУ, лично развивает своих подчиненных и наиболее талантливых сотрудников, делает из них эффективных руководителей, при этом ведет активный диалог с педагогическим коллективом, прислушивается к различным мнениям, поощряет конструктивную критику.

В-пятых, это дипломат, упорядочивающий важные внешние связи дошкольного учреждения и представляющий ее интересы во внешнем мире, имеющий широкое видение глобальных взаимосвязей как вовне, так и внутри учреждения, и обеспечивающий «симметрию» внешнего и внутреннего.

В-шестых, выступает в качестве главного энеджерджайзера организации, который активно решает внутренние проблемы, «приводит» в движение застывшие формы, придает смысл деятельности ее сотрудников, воодушевляет их и направляет на выполнение поставленных целей.

И, наконец, успешный руководитель в состоянии совмещать столь разные роли потому, что овладел центральной ролью — ролью интегратора, то есть действует, исходя из долгосрочных (простирающихся за границы его пребывания в должности) интересов дошкольного учреждения, и умеет подчинять собственное «я» этим интересам.

Овладение ролью «Интегратора» является ключевой характеристикой и гарантом успеха руководителя. (рис. 1)

Во-вторых, шесть других ролей существуют в виде пар взаимодополняющих ролей. Так, например, можно эффективно реализовывать роль «Стратега» только в том случае, если обеспечено элементарное выполнение принимаемых решений, что является ключевой задачей роли «Администратора». Без выполнения этой роли, стратегия останется лишь лозунгами и планами, так и не превращаясь в реальность. В то же самое время, невозможно обеспечить высокий уровень исполнения, если нет четко обозначенных ориентиров и правил принятия решений, которые формируются благодаря эффективному исполнению роли «Стратега». То же правило действует в отношении пар ролей «Предприниматель» и «Наставник», «Дипломат» и «Энеджерджайзер».



Рис. 1. Ролевая модель руководителя.

Практическая ценность данной модели состоит в том, что она может быть использована в качестве инструмента для диагностики компетенций руководителя, благодаря чему в результате становятся понятны как сильные, так и слабые стороны, которые должны быть компенсированы в процессе развития.

В идеале, фактический ролевой профиль руководителя должен быть более или менее сбалансированным, без явных провалов. Это важно потому, что «провальные» роли в итоге означают «провальные» области управления. При этом, есть два пути решения данной задачи. Первый – обеспечить у каждого руководителя приемлемое развитие большей части ролей, и превосходное развитие 1-2-х ролей. Ведь, на самом деле обеспечить превосходное исполнение всех 7 ролей одним человеком сложно. Каждый человек имеет предрасположенности к тому, чтобы быть успешным в исполнении одних ролей и трудности в исполнении других ролей.

Второй путь – сформировать управленческую команду таким образом, чтобы в совокупности обеспечить превосходное исполнение всех 7 ролей. При этом, за заведующей останется задача обеспечивать исполнение 2-3 наиболее важных ролей. Другие же (методист, завхоз, м/с, педагоги, и др. специалисты) в силу своих предрасположенностей восполнят «пробелы» заведующего в определенных ролях.

Необходимо стремиться к интеграции обоих путей. Для достижения оптимальных результатов необходимо обращать внимание как на уровень развития ролевых компетенций руководителя, так и на уровень развития ролевых компетенций коллектива в целом.

Чтобы проиллюстрировать использование данной модели на практике, приведем пример. Оценки осуществляются самими руководителями и подчиненными и методистами МЦ и для удобства оценки переведены в 10-балльную шкалу.

Пример: Результаты исследования фактических компетенций заведующего ДООУ

Роли CEO	Самооценка заведующего	Оценка сотрудников	Средняя оценка УО и методистов МЦ	Номер роли в диаграмме
	1	2	3	
Стратег	10	5	5	1
Администратор	2,5	10	7	4
Предприниматель	7,5	5	6,25	2
Наставник	5	2,5	3,75	5
Дипломат	5	10	8,75	6
Энерджайзер	2,5	2,5	3,75	3
Интегратор	10	5	3,75	

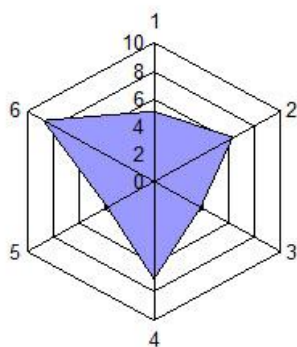


Рис. 2. Фактический ролевой профиль заведующего по оценкам сотрудников и управления.

О чем говорит данный профиль? В целом, видно, что есть диспропорции в фактическом исполнении ролей, и есть так называемые «провальные» роли, «Провальными» являются роли, по которым оценки ниже 4 баллов: «Интегратор», «Наставник», «Энерджайзер». Средне развитыми можно

признать роли с оценками от 4 до 7 баллов: «Стратег», «Предприниматель». И, наконец, оптимально развитыми можно признать роли с оценками 7 баллов и выше: «Дипломат», «Администратор». Особенно тревожным является тот факт, что заведующими демонстрируется низкий уровень исполнения роли «Интегратор», так как данная роль является ключевой именно для руководителя. Хотя и другие слабо исполняемые роли не менее важны.

Если же провести параллель от роли к области управления, сопряженной с данной ролью, то можно сделать следующие выводы:

Ось «Стратег (5)-Администратор(7)» - Административный менеджмент преобладает над Стратегическим. Текучка преобладает над стратегией, поглощает все время и не оставляет шансов на более глубокое исследование проблем и нахождение возможных перспектив развития. Большое количество доступных данных, статистических измерений и т.п. не становятся источником для нахождения новых идей по обновлению и развитию текущей практики. Речь больше идет о воспроизведении уже известного и привычного.

Ось «Дипломат (6.25) –Энерджайзер (3.75)» - Коммерческий менеджмент преобладает над Операционным. На внешнее продвижение и внешние связи тратится существенно больше времени, чем на внутреннюю работу, такую как обновление процессов, работа с людьми. Проблемой является недостаток внутренней активности (застой), негибкость и неспособность быстро реагировать на возникшую проблему, что особенно опасно в условиях нестабильной внешней среды.

Ось «Предприниматель (6.25) – Наставник (3.75)» - Инновационный менеджмент преобладает над Менеджментом развития человеческих ресурсов. Нарастает диспропорция между темпом привнесения новшеств в работу дошкольного учреждения (освоение новых технологий, организация новых форм работы, организационные изменения) и поддержанием стабильности и преемственности в том, что уже создано. Попросту говоря, новое часто не дополняет существующее, а разрушает. Предпринимательский дух «Предпринимателя» захлестывает детский сад постоянными изменениями, люди со страхом ожидают «что еще придумает» заведующий. При этом не многие изменения успевают выйти на тот уровень полезности, который возможен. Коллектив «предоставлен сам себе».

Роль «Интегратора», получившая оценку 3.75, характеризует уровень развития Интеграционного менеджмента. При недостатке данной роли, руководитель дошкольного учреждения не способен обеспечить слаженность всех протекающих процессов и взаимодействий, принятие оптимальных и сбалансированных решений. Коллектив не эффективен и политизирован. Есть, информационный вакуум и нет сплоченности.

Уместен вопрос - какие компетенции следует развивать и как это сделать?

В первую очередь, необходимо обратить внимание на развитие компетенций роли «Интегратор». Нужно отметить, что это одна из самых трудных в плане развития ролей(это развитие не столько навыков делания чего-либо, а развитие отношения к делу, самокритичности, готовности жертвовать личным ради более значимого общего). В этой связи традиционные методы обучения и развития мало неэффективны. Компетенция - это характеристика поведения, приводящая к достижению необходимых результатов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Виханский О.С., Наумов А. И. Менеджмент. М.: Гардарики, 2003. 528 с.
2. Дафт Р. Организации. СПб., 2002.
3. Захарова Л.Н. Психология управления. М.: Логос. 2012. 374 с.
4. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб: Питер, 2001. 320 с.
5. Короткина Е.Д. Психологические особенности профессиональной деятельности менеджера в контексте организационной культуры [Электронный ресурс]: Дис. канд. психол. наук: 19.00.03. М.: РГБ, 2003.
6. Костригин А.А. Ценности заведующих как психологическая основа управления дошкольным образовательным учреждением // Психология, социология и педагогика. 2014. № 11 [Электронный ресурс]. URL: <http://psychology.snauka.ru/2014/11/3901> (дата обращения: 21.11.2014).

Управленческая копилка

Если мы заглянем в словарь В.И. Даля, то найдем, что слово «управление» произошло от глаголов «править», «справляться» и означает «давать ход, направление, заставлять идти правильным, нужным путем, распоряжаться, заведовать, делать что-то хорошее, исправно, ладно».

Управление - непрерывный и целенаправленный процесс воздействия на коллектив людей для организации и координации их деятельности в процессе производства, с целью достижения наилучших результатов при наименьших затратах.

- специальная деятельность, направленная на упорядочение отношений между людьми в процессе их совместной работы и достижения целей.
- деятельность по согласованию сложных иерархических отношений между управляющим и управляемыми.

Главная черта современного мира — стремительные перемены. Курс нашей республики на преобразования в экономике, политической и общественной жизни влечет за собой изменения во всех остальных институтах общества.

Менеджмент вообще можно понимать, как умение руководителя добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей

Другими словами **Менеджмент** — это сплав науки и искусства управления людьми и социальными процессами. *Педагогический менеджмент — это комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления образовательным процессом, направленный на повышение его эффективности.*

Задача руководителя состоит в осуществлении информационного обеспечения, анализа, целеполагания, планирования, исполнения, контроля и коррекции. Руководитель должен четко владеть ситуацией и быть проводником нового. Один из наилучших способов повысить интерес к работе и создать слаженную команду — это уважение к людям и делегирование им ответственности и полномочий

Работа с детьми требует от воспитателя большого напряжения сил и энергии, поэтому в коллективе особенно важны доброжелательность, тактичность и уважительная требовательность среди всех участников педагогического процесса. Руководитель, проявляющий уважительное отношение к личности каждого педагога, учитывающий склонности, интересы, возможности в сочетании с разумной требовательностью, добивается значительно больших результатов, чем тот, который жестко придерживается авторитарных методов управления.

Ответственность появляется при соблюдении двух условий:

- когда за исполнителем закрепляются вполне определенные задачи и обязанности;
- когда исполнитель знает, что с него обязательно спросят за то, как выполнена работа.
- разъяснение каждому участнику процесса смысла его миссии, организации в целях достижения определенных результатов приобретает не принудительный административный характер, а осознанный творческий труд.
- важным вопросом при управлении по результатам является разграничение понятий «результат» и «вклад».
- результат есть реализованная цель. Но сама по себе цель может быть реальной и идеальной. В нашем случае мы предполагаем цели реальные, т.е. обеспеченные всеми ресурсами для исполнения.

Таким образом, *управление по результатам есть целенаправленное ресурсообеспеченное взаимодействие управляющей и управляемой подсистем по достижению запланированного результата.*

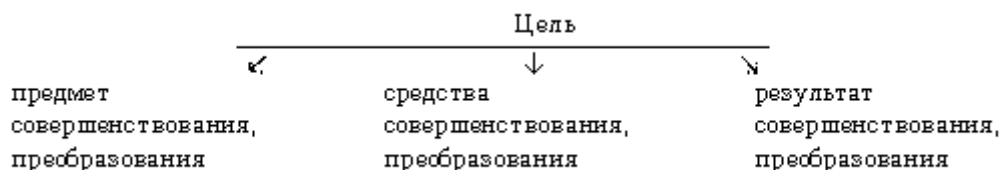
Уровни управления по результатам.

Первый уровень определяется умением руководителя видеть миссию деятельности дошкольного образовательного учреждения.

Социальная характеристика любой организации включает цели и стратегию.

Цель организации — это конкретный образ желаемого (ожидаемого) результата, которого организация реально может достичь к четко определенному моменту времени.

При определении цели деятельности организации следует придерживаться структуры, предложенной В.И. Зверевой.



При формулировании целей возможно несоблюдение указанной последовательности компонентов, но их сохранность обязательна.

Стратегия организации — это базовые ориентиры, куда движется организация, какие средства использует. Какие ресурсы и куда тратятся, на что мобилизуются люди. В интегрированном виде цели и стратегия представлены миссией организации.

Миссия организации есть ее предназначение, то есть то, ради чего она существует, каковы отличия от окружающих организаций.

Чтобы определить миссию, ответьте на следующие вопросы:

- Для удовлетворения каких социальных потребностей создана организация?
- Посредством чего, с помощью каких услуг удовлетворяется данная потребность?
- Кто непосредственный потребитель услуг? 4. В чем конкурентное преимущество?
- Почему вы продолжаете существовать наряду с другими организациями?

При определении миссии ДООУ необходимо учитывать следующие моменты:

- перспективность миссии. Миссия выражает устремленность в будущее, показывает, на что будут направлены усилия и какие направления при этом будут приоритетными;
- гласность и коллегиальность в разработке миссии. С целью выработки реальной, а не формально провозглашенной миссии следует учесть мнение коллектива;
- конкретность миссии. Формулировки должны быть четкие, ясные, понятные для всех субъектов, взаимодействующих с вашей организацией; 4) изменение миссии организации может быть вызвано невозможностью качественного выполнения миссии по причине ее «завышенности» либо существенных преобразований организации.

Второй уровень предлагает рассматривать результат с точки зрения качества услуг.

Основная услуга ДООУ населению — это дошкольное воспитание и образование детей от 3 до 7 лет.

Качество дошкольного образования — это такая организация педагогического процесса в детском саду, при которой уровень воспитанности и развития каждого ребенка возрастает в соответствии с учетом его личностных, возрастных и физических особенностей в процессе воспитания и обучения.

От чего же зависит качество работы дошкольного образовательного учреждения?

- От качества работы воспитателя.
- От сложившихся в педагогическом коллективе отношений.
- От условий, созданных руководителем для творческого поиска новых методов работы с детьми.
- От объективной оценки результатов деятельности каждого сотрудника.

Следовательно, качество дошкольного образования в учреждении — это управляемый процесс.

Поэтому в основе перечисленных выше составляющих «качества» можно выделить два подхода к управлению качеством.

Один — через управление всем педагогическим процессом и его составляющими.

Другой — через личностные субъективные аспекты в системе управления: формирование коллектива и регулирование морально-психологического климата в нем.

Качество — это результат деятельности всего коллектива, который определяется двумя позициями:

- как организован педагогический процесс в детском саду (режим, выбор программ и технологий, обеспеченность пособиями, система повышения профессионального роста педагогов через разные формы методической работы и т.д.);
- как ребенок (дети) в учреждении реализует свое право на индивидуальное развитие в соответствии с возрастными возможностями и способностями.

Следовательно, качество работы дошкольного образовательного учреждения — это и процесс, и результат.

Третий уровень управления по результатам предполагает рассматривать результат с позиций потребителей.

Это семья, родители, имеющие детей дошкольного возраста, которые нуждаются в условиях, предоставляемых образовательными учреждениями. Изучение запросов родителей и создание условий, помогающих руководителю гибко менять ситуацию, предлагать детям и родителям разнообразные виды услуг.

Образовательные: развитие социальных (математических, речевых, познавательных, художественно-эстетических, музыкальных, ритмических) способностей; специальная подготовка к школе, обучение языку; развивающие игры; этикет и поведение, вышивание, конструирование и др.

Медико-оздоровительные: ритмопластика, плавание, релаксация; термотерапия (сауна), дыхательная профилактика; спортивная гимнастика, двигательльно-укрепляющая; массаж и др.

Социальные: музейные экскурсии, музыкальный час в филармонии, театр кукол, праздники взрослых и детей; туризм, экскурсии; юридические консультации; губернаторские услуги.

4. Формирование организационной структуры управления

Одна из особенностей управления на современном этапе состоит в отходе от традиционных форм организационного построения, в перестройке структур соответственно требованиям высокой оперативности решения вопросов в единой системе непрерывного образования.

Организационная структура управления - целостная структура управляющей и управляемой подсистем, состоящих из звеньев, находящихся во взаимодействии и упорядоченных взаимосвязями в соответствии с местом этих звеньев в процессе управления.

Снять имеющиеся противоречия в системе внутрисадовского управления — значит привести в действие существенный резерв повышения эффективности управления. Это предполагает формирование необходимых организационно-педагогических условий:

- создание подлинно демократической возможности участия коллектива, каждого члена в подготовке, принятии и реализации управленческих решений;
- повышение педагогического мастерства и управленческой компетентности всех участников управления дошкольным учреждением.

Механизм управления современным дошкольным учреждением изменяет характер выполнения управленческих функций, порождает принципиально новые формы взаимодействия учреждения и всех участников педагогического процесса.

Структура этих отношений такова:

детский сад — внешняя среда;

администрация — общественность;

руководитель — подчиненный;

педагог — педагог;

педагог — родители;

педагог — дети; ребенок — ребенок.

Проблема формирования организационной структуры управления требует прежде всего осмысления развития дошкольного учреждения как комплексной социально-педагогической системы, учета объективных факторов ее демократизации.

Обеспечение оптимального соотношения таких организационных принципов управления, как централизация и децентрализация в осуществлении управленческих решений, коллегиальность и единоначалие в управлении, права, обязанности, ответственность и др.

Структуру управления нельзя отделять от всей совокупности организационных проблем: обеспечение согласованности организационной структуры социальной и экономической систем в условиях перестройки жизни дошкольного учреждения и общества; последовательный анализ каждого цикла управленческого процесса и параллельно с этим анализ объекта, субъекта и средств управления для всестороннего рассмотрения вопроса совершенствования организации управления.

Предлагаемый подход состоит в том, чтобы рассмотреть организационную структуру управления современного дошкольного учреждения с учетом его потребностей при помощи моделирования, применяемого в педагогике, на основе общей теории социального управления с учетом практики.

Применяемое моделирование управляющей и управляемой подсистем (аппарата управления) облегчает задачу системного видения управления, дает субъекту управления возможность выбора наиболее рациональных функций управления системой.

Перспективный путь проектирования моделей организации — целевая структуризация, т.е. построение блочно-целевых структур, формируемых по матричному принципу на основе поиска оптимального соотношения централизации и децентрализации в системах управления, в формах планирования и контроля, таком распределении управленческих функций, когда сочетаются интересы личности и коллектива, учитываются особенности каждой категории работников, детей, их родителей и общественности. При этом принимается во внимание специфика целей и задач, методов и форм управления современным дошкольным учреждением: демократические принципы; гибкий режим работы с детьми; вариативная система форм учебно-воспитательной деятельности; расширение взаимодействия с социальной средой.

Специфика управления связана со значительным расширением сферы деятельности управляющей и управляемой подсистем, увеличением объема информации, необходимой для нормального функционирования целостной системы.

Расширенный объект управления современным дошкольным учреждением предполагает учет всех связей и отношений, которые складываются между детским садом и окружающей средой.

Выход на субъектно-субъектные отношения изменяет и совокупный субъект управления. В состав такого расширенного субъекта управления входят руководители детского сада, управления.

Построение моделей посредством определений системы элементов, связанных и взаимодействующих между собой, предполагает четкое видение и понимание руководителем общих принципов построения структуры управления, ее параметров, уровней соподчинения, распределения функционала.

Проектирование структур управления (управляющих и управляемых) в целостных педагогических системах должно исходить из следующих положений:

- модернизация структур управления целостной педагогической системы осуществляется с учетом стоящих перед системой целей. Они первичны, структуры управления вторичны и создают педагогические условия для эффективного достижения конечных целей;
- проектирование управляющих и управляемых структур проводится с учетом развития процесса управления, а также развития педагогической технологии, рассмотрения обучения и воспитания как процесса управления;

- структуры основных звеньев управляющей и управляемой педагогических подсистем в значительной степени определяются распределением основных прав и полномочий, а также разделением общего процесса управления на подпроцессы, функции и стадии управления;
- непрерывность в целостной системе управления дошкольным образованием предполагает четкое определение прав и полномочий и обязательное их исполнение. Несоблюдение этого условия приводит к несбалансированности исполнения управленческих решений и неуправляемости в той или иной подсистеме;
- перестройку целостной системы управления дошкольным образованием необходимо осуществлять в направлении структурно-функциональных изменений. Каждое подразделение управляющей и управляемой подсистем, его аппарат должны быть наделены правами, обязанностями и ответственностью (моральной, материальной и дисциплинарной) за эффективное выполнение функций;
- в составе системы управления должен быть орган с правом общественно-государственной экспертизы на основе государственно-общественных нормативов с правом законодательной инициативы представления и принятия стратегических управленческих решений. Это положение будет способствовать развитию государственного управления;
- для повышения эффективности всех звеньев управляющей и управляемой подсистем необходимо постоянное функциональное регулирование по всем функциям управления. Это условие позволит развивать в субъектах управления саморегулирование и переводить субъекты, а также объекты управления в новое качественное состояние;
- в целях формирования и развития самостоятельного управленческого мышления, инициативы и творчества необходимо делегирование полномочий, особенно в выборе оптимальных педагогических условий, способов, средств и воздействий по достижению целей.

Система внутрисадовского управления может быть спроектирована как функциональная модель, включающая уровни управления и их взаимосвязи.

Основу данной модели составляют четыре взаимосвязанных уровня всех участников педагогического процесса: заведующего, методиста, воспитателей, педагогов, общественных организаций, родителей детей, посещающих ДОУ.

Стиль работы руководителя, его деловые и личностные качества оказывают существенное воздействие на режим и порядок работы ДОУ, на эффективность и результативность его деятельности. Поэтому управление в этом учреждении должно опираться на личностное начало, так как конечные результаты управленческой деятельности достигаются не самим руководителем, а всеми членами коллектива.

«Стиль руководства также создает и воспроизводит в коллективе особую атмосферу и порождает свой этикет, определенный тип поведения и взаимоотношений»

Сплочению педагогов в коллектив способствует проведение таких мероприятий, в которых педагоги могут реализовать свое творчество, например, педагогические советы на тему: «Быть членом коллектива - это значит...», «Педагогика сотрудничества - как я ее понимаю», дискуссии «Моя педагогическая профессия» и т.д. Создание коллектива единомышленников - результат эффективного управления и одновременно залог эффективно организованного педагогического процесса.

Основные функции ДОУ на этом этапе - создание условий для подготовки детей к адаптации в обществе, самоопределению в нынешней и будущей жизни. Педагогические задачи мы видим в следующем:

- развитие индивидуальности ребенка;
- установление взаимоотношений ребенка с предметным миром и социумом;
- сохранение самобытности детского коллектива при взаимопроникновении и взаимодействии взрослой и детской субкультур;
- помощь в самоорганизации личности.

Процесс внедрения педтехнологий управляем, и объект управленческого анализа руководителя ДОУ в режиме работы технологий предполагает:

1. Создание авторской модели воспитания и обучения, коллектива педагогов-единомышленников, творческой атмосферы для научно-методического обеспечения педтехнологий.
2. Определение сущности научной обоснованности, практической значимости педтехнологий.
3. Разработка их концептуальности и содержания.
4. Первичная апробация и последующая коррекция внедрения педтехнологий.
5. Реализация педтехнологий на основе эксперимента, срезы уровня развития детей.
6. Проверка эффективности педтехнологий.
7. Готовность педтехнологии к использованию в практике работы ДОУ.

Следующий этап обновления педагогической системы - подбор форм организации и разработка педагогической стратегии, т.е. наполнение педагогической деятельности конкретным материалом, выстраиванием отдельных элементов в четкую, логическую целенаправленную систему.

Учебный план педтехнологий должен иметь блочно-модульную структуру, т.е. содержать разнообразное учебно-программное наполнение образовательных модулей (работа с детьми по интересам,

цикл определенных занятий, наблюдений, игр и т.д.) с учетом подготовки педагога, способностей и интересов детей, местного историко-культурного наследия, традиций и условий ДОУ.

1. Создание развивающей среды в содержательной деятельности в ситуации свободного выбора (система занятий по сенсорному воспитанию с элементами М. Монтессори, развивающие игры (по Б. П. Никитину) , циклы опытов элементарно-поисковой деятельности, психодиагностика (система М. Чистяковой) , бридж (карточные игры) , занятия по изобразительной деятельности, включающие прием РТВ (развитие творческого воображения) .
2. Установление новых взаимоотношений педагога и детей, ориентированных на сотрудничество (программа "Сталкер", "Уроки валеологии", "Этическая грамматика", "Я - гражданин" (декларация прав ребенка) , экологические занятия (система С. Н. Николаевой) , основы безопасности жизнедеятельности дошкольника.
3. Наполнение жизни ребенка яркими, интересными событиями: играми, праздниками, развлечениями: "Мастерская слова", "Математические игры", "Первые шаги в музыку".
4. Обеспечение познавательной активности и творчества при формировании диалектической картины мира (технология ТРИЗ в ознакомлении с окружающим, "Физика для малышей", "Детская риторика", Раннее обучение грамоте").
5. Создание условий для реализации творческого потенциала ребенка, зоны его ближайшего развития (система занятий по изобразительности "Вверх по радуге", поделки из бумаги методом оригами) .

Программу дошкольного учреждения можно разрабатывать по разным технологиям.

Предлагаемая технология включает следующие процедуры и разделы программы:

1. Подготовка информации о ДОУ;
2. Проблемный анализ состояния учебно-воспитательного процесса;
3. Формирование концепции и разработка стратегии развития дошкольного учреждения;
4. Определение этапов реализации программы;
5. Разработка плана действий.

При аттестации и аккредитации дошкольного образовательного учреждения программа развития является обязательным документом.

Структура программы развития

Информация-справка о ДОУ.

При составлении информационной справки о дошкольном учреждении необходимо помнить:

во-первых, это анализ достигнутого; и коллективу полезно подвести некоторые итоги, взглянуть на себя как бы со стороны. Это важный инструмент воспитания педколлектива;

во-вторых, это информация для учредителей, экспертной комиссии по аттестации или оценке представляемого проекта программы развития;

в-третьих, это рекламный материал для родителей, населения микрорайона, жителей города, т.е. нынешних и будущих клиентов. Сейчас каждая уважающая себя фирма имеет рекламу. Это требование рынка.

И не стоит образовательному учреждению в условиях возрастающей конкуренции этими требованиями пренебрегать.

Начать справку можно с краткого анализа социума. Указать окружающую зону: промышленный район, центр города, «спальный» район, ближайшие культурно-массовые объекты.

Далее следует перейти к информации о дошкольном учреждении: состояние материально-технической базы, характеристика контингента воспитанников, сведения о педагогических кадрах. Краткие итоги учебно-воспитательного процесса. Достижения педагогического коллектива.

Наличие творческих контактов с коллегами, учеными, работниками искусства и культуры, медицинскими, спортивными учреждениями. Необходимы также краткие сведения об истории детского сада, традициях, сложившихся в педагогическом коллективе.

Проблемный анализ состояния воспитательно-образовательного процесса по всем линиям развития (физическое воспитание и здоровье, речевое, интеллектуальное, художественно-эстетическое, социально-нравственное развитие) .

В этом разделе выделяется положительный опыт и нерешенные проблемы по каждому направлению, а также конкретизируются задачи, которые необходимо решать.

Опытные заведующие сопровождают текст различными сравнительными таблицами, схемами, графиками, материалами опроса родителей и сотрудников.

Однако нередко все сводится к традиционному анализу выполнения разделов программы. «За кадром» остаются такие важные вопросы, как микроклимат в коллективе, рост профессионального мастерства, проблемы комфортности детей, родителей, педагогов в саду, оценка развития детей и т.д.

Всякая программа развития дошкольного учреждения в конечном итоге ориентирована на решение одной главной проблемы — повышение качества обучения и воспитания. Но в абстрактном виде проблему не решить. Задача анализа и состоит в том, чтобы конкретизировать эту общую проблему, представить ее в виде связанных между собой задач.

Анализ образовательной ситуации по конечным результатам за 1—2 года включает: уровни здоровья и здорового образа жизни, воспитания и обучения дошкольников в соответствии с

государственными стандартами; готовности детей к школе. Важно проанализировать научно-методическое обеспечение развивающегося учебно-воспитательного процесса; уровень профессиональной компетенции педагогов. Продолжая анализ проблемы, необходимо дать конкретные ответы на вопрос: «Из-за каких недостатков учебно-воспитательного процесса существует расхождение результатов и требований социального заказа?».

Завершая анализ, необходимо выделить перечень тех недостатков, устранение которых является наиболее актуальным.

Так, актуальной проблемой является повышенная заболеваемость детей и, естественно, снижение посещаемости детского сада. Решение ее предполагает проведение целого ряда мероприятий, связанных с закаливанием дошкольников, введением фитотерапии, физиотерапии, витаминотерапии, организации лечебной физкультуры и дыхательной гимнастики. В свою очередь, это требует провести обучение кадров, создать условия, приобрести инвентарь, оборудование и т.д.

Концепция и стратегия развития ДОУ.

Концепция (от лат. *conceptio*) — понимание, система, трактовка каких-либо явлений, основная точка зрения, руководящая идея для их освещения, ведущий замысел, конструктивный принцип различных видов деятельности. Концепция развития ДОУ рассматривается как совокупность мер по его обновлению в результате развития инновационных процессов. В этом разделе важно сформировать вид и характер будущего ДОУ, к которому стремится педагогический коллектив; обозначить цели и задачи обновления содержания воспитательно-образовательного процесса, с опорой на нормативно-правовые документы, определить стратегию реализации поставленных целей.

При формировании концепции развития ДОУ необходимо прежде всего определить, на реализацию какой части социального заказа к дошкольному образованию он будет сориентирован. Например, это может быть коррекционно-диагностический центр на базе детского сада компенсирующего вида, имеющего большой опыт работы по развитию и восстановлению физических и психических функций организма, сумевшего создать комплекс лечебно-оздоровительной помощи для детей или «Центр развития ребенка». Он создается на базе детского сада общеразвивающего вида, имеющего хорошие результаты в интеллектуальном развитии детей, в организации обучения по новым технологиям, поддерживающего постоянную связь со школой и анализирующего процесс адаптации к ней своих воспитанников.

Концепция развития дошкольного учреждения должна состоять из двух частей.

Первая часть — характер будущего дошкольного учреждения, где дается:

— структура нового и модернизированного воспитательно-образовательного учреждения; — новые или модернизированные программы; — новые подходы, способы, схемы, организации воспитательно-образовательного процесса; — описание новых технологий, методик обучения, воспитания и развития детей; — характеристика дополнительных услуг.

Вторая часть — проект новой системы управления. Он создается на основе уже полностью разработанного проекта нового (модernизированного) учреждения и содержит:

— новую или модифицированную организационную структуру системы управления, где показаны все субъекты управления; — новый или обновленный, обязательно соответствующий новому объекту управления, перечень всех персональных и коллективных органов управления; — новые методы управления.

Стратегия — это обобщенный замысел процесса перехода к новому детскому саду. Разработка стратегии начинается с определения ориентировочного времени реализации концепции и этапов преобразования дошкольного образовательного учреждения в новый статус. Например, обозначенные цели и задачи могут быть реализованы за пять лет, в три этапа.

Так как всю концепцию нового детского сада сразу реализовать невозможно, нужно наметить промежуточные этапы. Разработка стратегии начинается с определения ориентировочного времени реализации концепции. Затем выделяются этапы преобразования существующего учреждения, основные действия, реализуемые на каждом этапе.

Для каждого этапа реализации концепции должны быть определены направления и задачи действий. Сформулировать задачу — значит указать конкретный результат, который предполагается получить при реализации того или иного направления действий на данном этапе программы. Например, если направление связано с обновлением содержания образования, то задачей может стать переход на новую программу с такого-то года.

План действий. Он пишется на каждый этап отдельно и может оформляться в виде таблицы, где указываются мероприятия, сроки их проведения (начало и окончание), ответственный исполнитель, используемые средства для получения результата. По окончании срока обозначенного этапа дается краткий анализ выполнения (что удалось, не удалось, причины) и затем пишется план действий на следующий этап. В конечном итоге программа есть модель, определяющая, какие действия, кто, когда, где, какими средствами должен выполнить, чтобы получить желаемые результаты. Чтобы план действий мог эффективно выполнять свои функции, он должен быть полным, целостным, скоординированным и сбалансированным по всем ресурсам (кадровым, научно-методическим, материально-техническим, но прежде всего по финансовым).

КОУЧИНГ КАК ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С ПЕДАГОГИЧЕСКИМ КАДРАМИ

Иванова С.В.,
методист МЦ

Коучинг есть раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности

Т. Гэллвей

Педагогический процесс в современном дошкольном образовательном учреждении - это процесс, ориентированный на идеи субъектности, диалогичности, гуманности и гуманитарности, принципы здоровьесбережения, культурно-, природо-, социобразности и сопровождения ребенка в развитии его индивидуального потенциала, обогащения внутреннего мира. (О.С. Газман, А.Г. Гогоберидзе, В.А. Деркунская, Н.Н. Михайлова, С.Ф. Юсфин и др.). Успешность реализации обозначенных идей зависит от готовности педагога к качественному выбору из существующего многообразия содержания и способов организации дошкольного образования, методов взаимодействия с субъектами педагогического процесса и моделей построения развивающей среды в детском саду (Новицкая В.А.).

В настоящее время в очередной раз остро стоит вопрос подготовки педагогов дошкольного учреждения к работе в соответствии с ГОС. Такие периоды отличаются напряженностью, повышением требований к профессиональной компетентности педагогов, выявлением затруднений в ходе организации воспитательно-образовательного процесса. Очень часто педагоги с трудом применяют полученные теоретические знания на практике, неадекватно оценивают свои возможности, имеют слабую мотивацию труда и дальнейшего профессионального роста.

Наряду с традиционными методами подготовки педагогов необходимо применять инновационные методы работы с воспитателями, которые развивают активность, инициативность педагогов, способствуют повышению компетентности воспитателей в области воспитания и развития детей.

В практике управленческой и методической работы используются такие формы работы с педагогами, как семинары с элементами тренинга (*индивидуальная работа по анализу педагогической проблемы + работа с группой по решению поставленной задачи + проведение деловой игры + создание методических рекомендаций*), портфолио (*обработка, структурирование информации + формирование навыков отбора содержания, самооценки и самопрезентации*) (Жебровская О.О.).

Мало используется в педагогической практике такая форма повышения педагогической компетентности как **коучинг**, который выступает в качестве мощного средства, способствующего как личностному, так и коммуникативному развитию специалистов.

Коучинг (англ. Coaching) в сфере образования рассматривается как продолжительное сотрудничество субъектов воспитательно-образовательного процесса, которое помогает достигать высоких результатов во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и в сфере обучения (Е.А. Цыбина, Н.М. Зырянова).

Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование, форма подготовки педагогов и способ создания условий повышения их результативности в педагогической деятельности, содействие их самообразованию, саморазвитию. В деятельности дошкольного учреждения коучинг может использоваться в виде взаимопосещений опытными педагогами (наставниками) занятий молодых воспитателей, консультаций руководителя или воспитателя-методиста,

приглашения консультантов из управления образования, институтов дополнительного образования, методических служб.

Разница между привычным консультированием и коучингом заключается в том, что коучинг есть активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает коуч, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем.

Отличие коучинга от наставничества в том, что он представляет собой активную форму обучения, направленную на личностную поддержку профессиональной деятельности педагога.

Коучинг педагогов – это процесс повышения их профессиональной и педагогической компетентности и эффективности в обеспечении **трех областей руководства**:

- 1) коммуникативная область, предусматривающая намерения, видение и цели организации;
- 2) выстраивание взаимоотношений и содействие взаимодействию, приводящие к высокоэффективной работе команды;
- 3) обеспечение высокой эффективности исполнения и получения результата.

Коучинг, как форма подготовки педагогов к организации педагогической деятельности:

- позволяет **развить способности** педагогов в профессиональной деятельности;
- оказывает эффективную помощь по достижению поставленных целей;
- позволяет **подвести** педагогов к адекватному решению возникших проблем;
- помогает **принять педагогам ответственность за сделанный выбор и действия**.

Общую **основу** коучинга можно описать несколькими словами:

- 1) партнерство;
- 2) раскрытие потенциала;
- 3) результат.

Коуч стимулирует творческий поиск решений и поддерживает решимость педагогов достигать целей и осуществлять изменения в своей профессиональной деятельности. Другими словами, в процессе коучинга педагоги находят свой, уникальный способ достижения цели, а коуч создает креативную атмосферу, особое пространство поиска альтернатив, атмосферу доверия, где педагог чувствует, что его идеи и предложения не остаются без внимания.

В чем отличие коуча, например, от консультанта?

1. Консультант предлагает **готовые решения**. Не требуется вложения дополнительного времени и усилий в изменение себя и решение поставленной задачи. В каких-то ситуациях это является разумным подходом, а в каких-то не оправдывает себя.
2. Тренер формирует **новые навыки** (или усиливает существующие). После работы с тренером можно эффективно изменить себя или решить поставленные задачи, и не зависеть от рекомендованного консультантом решения. Работая с тренером придется вложить определенное количество времени и сил на формирование нового навыка.
3. Коуч помогает **найти дополнительные ресурсы**. Чаще всего в любой задаче имеется раз в пять больше ресурсов, чем кажется, но их либо недооценивают, либо они лежат в «слепых пятнах», и сами по себе не приходят в голову. Коуч помогает быстро их увидеть, соответственно задача решается не потому, что есть готовое решение и определенный навык, а потому, что становятся доступны дополнительные ресурсы для ее решения.
4. Наставник меняет **взгляд на ситуацию**. Не просто на ресурсы этой ситуации, а глубже и масштабнее, — на ее место в жизни, на ценности, связанные с ней. В конечном счете, наставник меняет мировоззрение. С этим, кстати, связана основная сложность в выборе

наставника и в том, что большинство людей не готовы принять процесс наставничества в принципе. Если для работы коуча, тренера или консультанта близость по системе ценностей приятна, но необязательна, то с наставником ценностный резонанс обязателен, в противном случае мировоззрение может быть сдвинуто «не в ту сторону».

Коучинг проходит ряд **этапов**:

- I. Установление партнерских взаимоотношений между коучем и педагогами ↓
- II. Совместное определение задач для достижения конкретной цели ↓
- III. Исследование текущей проблемы (ситуации) ↓
- IV. Определение внутренних и внешних препятствий на пути к результату ↓
- V. Выработка и анализ возможностей для преодоления трудностей в решении проблемы ↓
- VI. Выбор конкретного варианта действий и составление плана действий ↓
- VII. Договоренность о том, что конкретно должно быть сделано к определенному сроку.

Таким образом, коучинг построен на мотивированном взаимодействии коуча и педагогов, в котором коуч создает специальные условия, направленные на раскрытие личностного потенциала каждого педагога для достижения им значимых для него целей в оптимальные сроки в конкретной предметной области знания.

Цель организации и проведения коучинга – создание условий для повышения мотивации воспитателей к эффективному взаимодействию с субъектами педагогического процесса (дети, коллеги и родители) посредством инновационной формы подготовки педагогов.

Среди **задач** организации и проведения коучинга могут быть такие:

- организовать методическую работу в дошкольном образовательном учреждении с позиций коуч-педагога;
- подготовить педагогов к участию в конкурсах;
- сопровождать процесс аттестации или курсовой переподготовки, процесс самообразования;
- оказать педагогам методическую помощь в решении конкретных профессиональных вопросов;
- активизировать деятельность педагогов, способствовать приобретению ими опыта творческой, коллективной, исследовательской работы;
- повысить уровень профессионального мастерства педагогов по конкретной проблеме;
- отрабатывать практические навыки профессиональной деятельности;
- упражнять педагогов в умении самостоятельно выбирать направления деятельности и способы организации выбранной деятельности;
- повысить мобильность педагогов в творческой деятельности.

Прогнозируемый **результат**:

- педагоги с большей активностью будут включаться в творческую деятельность, проявлять инициативу;
- в коллективе будут созданы условия для эффективного взаимодействия всех участников образовательного процесса;
- повысится мотивация воспитателей к эффективному и продуктивному взаимодействию с коллегами, детьми и родителями;
- повысится самостоятельность в самообразовании и саморазвитии педагогов;

В зависимости от целей, задач и ожидаемого результата коучинг может проходить единым мероприятием, группой или циклом мероприятий и состоять из частей - **коуч-сессий**.

Коуч-сессия – это беседа коуча с педагогом, которая предполагает определенную структуру построения и проходит в заранее оговоренное время. Длиться она может от 30 мин до 1 ч. Задача состоит в том, чтобы определить состояние дел и продвинуть педагога

ближе к поставленной цели, опять таки, опираясь на возможности самого педагога, подводя его к самостоятельным выводам.

Во время проведения сессий коуч пользуется методами, приемами, техниками, которые активизируют педагога, способствуют его продвижению от постановки цели через анализ реальности и выбор вариантов достижения цели к конечному результату. Коучинг, коучинг-сессия предполагает обязательное выполнение самостоятельных заданий - самообразование.

По окончании коучинга часто оформляется организационно-управленческий, методический **продукт**: приказ, решение, поручение, описание, материалы, пособие, презентация и т.д.

Возможные **сложности** при реализации коучинга, например по проблеме внедрения инновации в практику работы ДОУ:

- слабая мотивация педагогов к инновациям; пути преодоления: личный пример, конкретное поручение, плотное сопровождение, поощрение;
- недостаток информации по проблеме; пути преодоления: подборка книг и сайтов с необходимой информацией, обеспечение возможности для педагогов пользоваться компьютерами для поиска информации в Сети, налаживание сотрудничества с более опытными «новаторами»;
- отсутствие некоторых материальных условий для реализации предложенной инновации (нет свободного помещения, нет методической библиотеки, оборудования и т.п.); пути преодоления: варьирование имеющегося пространства, создание электронной библиотеки, изыскание замещающих ресурсов.

Как и в процессе любой методической, организационной, управленческой работы в процессе коучинга в зависимости от ситуации и целей проходит **оценивание и контроль**.

ГЛОССАРИЙ

Образовательное пространство – «место», где субъективно задаются множества отношений и связей, где осуществляются специальные деятельности различных систем по развитию индивида и его социализации.

Оценивание — вид деятельности по установлению ценности достигнутого. Установление ценности проводится путем сравнения начального уровня с достигнутым и достигнутого уровня с эталоном.

Коучинг (англ. Coaching) – это способ создания условий повышения результативности педагогической деятельности, содействие самообразованию, саморазвитию воспитателей, с помощью консультирования (очного/заочного), тренингов, бесед, семинаров.

Семинар – (от лат. *seminarium* — рассадник, теплица) — форма групповых встреч, кружок для какой-нибудь специальной подготовки, для повышения квалификации педагогов. Коуч в этом случае является координатором обсуждений темы семинара. Цели обсуждений направлены на формирование навыков профессиональной полемики и закрепление обсуждаемого материала.

Тренинг (англ. training от *train* — обучать, воспитывать) — системный метод совершенствования посредством вопросов и руководства с целью постепенного улучшения результативности деятельности до заданного уровня (П. Берч). Тренинг достаточно часто используется, если желаемый результат — это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике. Тренинг выступает как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков; тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

Мастер-класс - это особый жанр обобщения и распространения педагогического опыта, представляющий фундаментально разработанный оригинальный метод или авторскую методику, опирающийся на свои принципы и имеющий определенную структуру.

Игротренинг – это форма обучения, организованная по определенным правилам, сочетающая игру и упражнение, где дети в процессе игр и общения уточняют и расширяют представления, овладевают умениями самовыражения, самообучения.

Праздник-тренинг – форма организации работы с детьми в ОУ, одновременно позволяющая решать задачи развития ребенка и его социокультурной интеграции.

ЛИТЕРАТУРА

Вачков И. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство «Ось-89», 2001

Гусакова М. П. Психологический и нейропсихологический факторы индивидуализации образования дошкольников в программе «Коучинг Детства» // Электронный журнал «Психологическая наука и образование». www.psyedu.ru . 2009, № 3

Макс Ландсберг. Коучинг. Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете. М.: Издательство: Эксмо, 2006

Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг . 2003

Новицкая В.А. Методическое сопровождение воспитателя в условиях современного дошкольного образовательного учреждения. Автореферат дисс. к.п.н. 13.00.07. Санкт-Петербург, 2007

<http://doshkolnik.ru/pedagogika/8995-ideya-kouching.html>

Это интересно

Классификация трансляторов информации

Учитель – это тот, кто передает знания. Скорее энциклопедического характера, теорию, факты, информацию. Чтобы быть учителем совсем необязательно переживать личный опыт передаваемого. К примеру, учитель истории – он изучил множество книг, исторических фактов, синтезировал их и передает ученикам, для этого ему не надо было лично участвовать в военных битвах и сражениях или присутствовать при том или ином событии. То есть, он просто передает то, что узнал от кого-то другого, из некоего источника информации.

Его материалы основаны на вере в то, что так оно и есть. И в астрологии за эту область отвечает 9 сектор гороскопа, планета Юпитер и знак Стрельца. Они ищут истину, они исследуют и рассматривают разные точки зрения, мировоззрения, верования, науки, на основе которых выводят общую – целостную картину и передают ее другим.

Тренер – это тот, кто передает свой личный опыт. Самый наглядный пример – из области спорта. Спортсмен стал чемпионом, для этого он долго тренировался, изучал и тестировал на себе разные техники и нюансы, постепенно он приобретал нужные ему качества, осваивал навыки и техники, применял, подстраивал их под себя и вывел свою личную формулу успеха, которая именно его привела к победе. Как правило – это некая пошаговая система, которая становится его личным ноу-хау. В ней есть его личные секреты.

Далее после достижения победы, выведения своей системы и ее обкатки/ тестирования, он становится тренером, то есть пробует свою систему на других спортсменах – обучает своим навыкам, техникам и нюансам. Его ученики применяют на себе эту систему и получают высокие результаты.

Материалы тренера основаны на его мастерстве и профессионализме, его личных навыках, точнее его личном практическом опыте. Он имеет осязаемый, физический результат, сам является доказательством работоспособности своей системы. В астрологии – это 6 дом гороскопа, знак Девы и планета Меркурий – построение логической и завершенной структуры, пошаговый алгоритм, учет деталей и нюансов, профессиональные навыки и мастерство.

Коуч – это проводник, тот, кто сопровождает вас на вашем пути к некой цели. Хорош пример гида для путешествия к некоему объекту. Вы хотите посетить некое место, вы знаете, где это находится и как примерно туда добраться и в принципе – вы можете сделать это сами, без сопровождающих. Но в этом случае вам придется «идти вслепую», наощупь, наугад и вы можете сворачивать/ сбиваться с пути, попадать в разные нелепые ситуации и преодолевать неожиданно возникающие препятствия, если что-то пойдет в разрез с вашим первоначальным планом. Проводник знает очень хорошо маршрут путешествия, осведомлен о возможных препятствиях и знает как лучше и легче их преодолевать. К примеру, вы знаете, что на пути вам встретится река и у вас имеется информация, что там есть паром, с помощью которого вам следует переправляться на другую сторону. Но когда вы прибываете на место, вы вдруг обнаруживаете, что паром закрыт на ремонт и вы не знаете как еще можно перебраться в нужное вам место.

В случае работы с проводником, вы спокойны, что он быстро найдет альтернативу – он знает брод на 100 метров ниже или знаком с живущим неподалеку лодочником, который быстро и с комфортом переправит вас через реку.

Проводник объясняет и знает самые комфортные, короткие и живописные маршруты, знает куда свернуть или забежать по дороге, чтобы получить еще одну дозу новых впечатлений и т.п.

С проводником гораздо комфортнее, надежнее и безопаснее и вы уверены, что быстро и эффективно сможете достичь своей цели, избежав много препятствий на пути.

Коуч широко эрудирован и знает много вариантов достижения целей, он отличный стратег и тактик. Он похож на военного главнокомандующего, который быстро составит самый оптимальный и выигрышный план и поможет вам достичь быстрой победы.

Астрологически его можно отнести к планете Марс, 1 дому и знаку Овна – быстрое движение вперед, покорение новых территорий, захват трофеев, смелость, эффективность, активная деятельность, контроль и доверие себе. Работа коуча строится на отношении доверия себе и знаниям другого, добровольном желании подчиняться «приказам» авторитетного человека, взятии на себя обязательств выполнять его задания и дойти до результата несмотря ни на что, быть готовым преодолевать любые препятствия и прилагать необходимые усилия. Это своеобразный контракт, соглашение между двумя сторонами. Сюда скорее добавляется вся ось Овен-Весы, когда активно работает и противоположная часть Овна – Весы, в чью сферу влияния входят соглашения, работа в тандеме и выполнение взятых на себя обязательств, партнерство, сотрудничество. Наставник – это опекун, воспитатель, руководитель группы, то есть человек, который просто берет на себя обязанности координировать ваши самостоятельные действия в рамках заданной задачи. Вы сами выполняете всю работу, а он лишь следит за ее выполнением – вы получаете от него задания, сдаете отчеты, можете задавать ему вопросы в случае затруднений. Это похоже на заочное обучение – когда вы полностью самостоятельно осваиваете предметы, получая от своего куратора лишь задания и редкую обратную связь по вашим зачетным работам. То есть это роль корректора.

Его работа основана на вашей личной заинтересованности в получении результата и групповой синергии. Это скорее область 11 дома и планеты Уран, знак Водолей – вы добровольно вступаете в группу единомышленников, индивидуально и независимо делаете общие задания и сверяете курс с общим движением, вас мотивирует движение к цели и наличие «верного друга», готового прийти на помощь в случае вашего затруднения или возникновения необходимости. Наставник дает только символы, значение которых вам приходится расшифровывать самому. Это научно-исследовательская работа, движимая желанием решить сложную загадку, преодолеть вызов.

Есть еще один вид учителя – это духовный учитель или **Гуру**, тот кто передает знания из сферы нематериального, тонкого мира. Он транслирует невидимые послания, знает религиозные или вселенские законы, передает внутреннюю мудрость, учит как следует жить. Его знания основаны на более чем доступных нашему пониманию принципах, источник этих знаний загадочен и таинственен. Мы можем только принимать это на веру, но здесь вера совсем другого

характера – это уже сфера 12 астрологического дома, планеты Нептун и знака Рыбы. Это общее бессознательное, нечто мистическое, скрытое, божественное, манящее.

Гуру не дает четких указаний как и что надо делать, он дает намеки, образы, метафоры, дзен-истории, притчи, целью которых является – зародить внутри вас семя движения мысли, чтобы внутри вас родилось нечто новое – ваше новое миропонимание, через озарение, просветление.

Это очень тонкая и ювелирная работа, поэтому настоящих Гуру не так много и отличить их можно от «фальшивых» тем, что они не будут навязывать вам установки как вам жить – они просто рассказывают свои истории, передают образы и сеют семена, заставляют почувствовать силу мощного присутствия чего-то грандиозного, с чем рядом хочется быть и прикоснуться. Своего Гуру находят по внутреннему резонансу – Нептун отвечает за синтез, единение, общность, чувство слияния и экстаза. Гуру – это тот, кто понял, тот, кто знает, но не может выразить это простыми словами – логикой это не выразишь, умом не поймешь, поэтому духовное развитие подразумевает внутреннее следование тончайшим движениям души, открытость сердца, умение чувствовать и ощущать, видеть невидимое, доверять Высшему и быть с ним в Союзе.

(с) Людмила Кинг

Read more: <http://luking.ru/trener-nastavnik-uchitel/#ixzz4OqHeG5qQ>

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ ПЕДАГОГОВ С ПОМОЩЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ МАСТЕР-КЛАССОВ

*Ганиева О.В.,
методист МЦ*

*Скажи мне — и я забуду,
учи меня — и я могу запомнить,
вовлекай меня — и я научусь
Бенджамин Франклин*

Профессиональное мастерство всегда есть плод достаточно длительного творческого труда педагога, труда осмысленного, наполненного вдумчивыми размышлениями над самыми различными аспектами своей профессиональной деятельности. В реалиях сегодняшнего дня профессиональное мастерство есть, прежде всего, умение быстро и качественно реализовывать воспитательно-образовательные задачи. Сегодня на первый план выдвигается индивидуализация профессиональной деятельности педагога.

Мастер-класс - уникальная форма накопления профессионализма педагогов. Культура передачи своего профессионального опыта есть определенный результат мастерства педагога. Такой результат возможен вследствие успешного повышения своей квалификации, в том числе и осуществляемого на своем рабочем месте педагога-практика.

Что означает понятие «мастер – класс»?

Этимология словосочетания: первая его часть «мастер» означает «профессионал, обладающий знаниями, практическими навыками, методиками, которыми не обладает основная масса специалистов». А «класс» — это показатель высокого качественного уровня.

Мастер-класс - особая форма учебного занятия, которая основана на «практических» действиях показа и демонстрации творческого решения определенной познавательной и проблемной педагогической задачи.

Цель мастер-класса: знакомство с авторскими наработками педагога-мастера, освоение и отработка практических умений по различным методикам и технологиям обучения и воспитания.

Особенности мастер-класса:

1. Новый подход к философии обучения, ломающий устоявшиеся стереотипы.
2. Метод самостоятельной работы в малых группах, позволяющий провести обмен мнениями.
3. Создание условий для включения всех в активную деятельность.
4. Постановка проблемной задачи и решение ее через проигрывание различных ситуаций.
5. Приемы, раскрывающие творческий потенциал как Мастера, так и участников мастер-класса.
6. Формы, методы, технологии работы должны предлагаться, а не навязываться участникам.
7. Процесс познания гораздо важнее, ценнее, чем само знание.
8. Форма взаимодействия - сотрудничество, сотворчество, совместный поиск.

Что необходимо учитывать при подготовке к мастер – классу?

Педагогическое мастерство предполагает педагогические способности, общую культуру, компетентность, широкую образованность, психологическую грамотность и методическую подготовленность. Все эти компоненты мастерства проявляются в ходе проведения мастер - классов.

Важно не только умело показать элементы своей работы с детьми, педагогами или родителями, но и обсудить с коллегами полученные результаты, рассказать им, при помощи каких методов и приемов они были достигнуты.

Перед педагогом, готовящимся к мастер - классу, стоит реальная практическая задача - поиск адекватных форм и способов представления своего опыта. Данное мероприятие отличается от обычных. Мероприятию присуща наглядность, подтверждающая опыт. В этом случае мастер-класс выполнит свою основную задачу - поделиться опытом за короткий промежуток времени.

- **Принцип мастер-класса:** «Я знаю, как это делать, и научу вас». Участникам мастер - класса всегда предоставляется возможность попрактиковаться под чутким и благожелательным контролем преподавателя. Мастер-класс – чаще всего процесс двусторонний, и отношения выстраиваются «преподаватель - слушатель». Успешное освоение темы мастер - класса происходит на основе продуктивной деятельности всех участников.

Темы и направления мастер-классов выбираются исходя из актуальных проблем и интереса слушателей, например:

- обзор актуальных проблем в системе обучения предмету (рисунок, живопись, декоративно-прикладное искусство, методика обучения воспитанников определённого возраста и т.п.);
- различные приемы, тонкости и нюансы использования материалов;
- отдельные формы работы, которые использует в своей деятельности педагог;
- инновационные моменты деятельности;
- авторские программы, методы и их применение на практике.

Педагог-Мастер представляет собственную систему работы, предполагающую комплекс методических приемов, педагогических действий, которые присущи именно этому педагогу; действия взаимосвязаны между собой, оригинальны и обеспечивают эффективное решение учебно-воспитательных задач. Признаками системы работы педагога являются целостность, оптимальность в определении места и времени применения каждого методического приема; разносторонность воздействия на участников с одновременной сосредоточенностью на развитии стержневых ведущих качеств личности; оригинальность методики.

Критерии качества подготовки мастер-класса:

1. Презентативность (выраженность инновационной идеи, уровень ее представления, культура презентации идеи)
2. Эксклюзивность (ярко-выраженная индивидуальность)

3. Мотивированность (наличие приемов, включающих каждого участника в активную творческую деятельность по созданию нового продукта)
4. Технологичность (четкий алгоритм занятия (фазы, этапы, процедуры) наличие оригинальных приемов, актуальных приемов поиска и открытия, рефлексия)
5. Эффективность получения результатов каждым участником мастер-класса.
6. Артистичность (педагогическая харизма, эмоциональная выразительность, способность к импровизации, степень воздействия на аудиторию)
7. Общая культура (эрудиция, обращение к другим областям знаний, коммуникативная культура, стиль общения)
8. Педагогическое мастерство

- Степень готовности к распространению педагогического опыта
- Глубина и оригинальность содержания, их социальная значимость
- Использование авторских находок, идей
- Умение взаимодействовать с аудиторией
- Знание и навык применения современных технологий обучения

Требования к проведению мастер-класса

- В ходе мастер-класса педагог демонстрирует конкретные методические приемы, методы, методику преподавания, технологию обучения и воспитания;
- мастер-класс состоит из заданий, которые направляют деятельность участников на решение поставленной педагогической проблемы, но внутри каждого задания участники абсолютно свободны, им необходимо осуществить выбор, пути исследования средств для достижения поставленной цели, выбора темпа работы;
- мастер-класс всегда начинается с актуализации знаний каждого по предлагаемой проблеме.

Структура проведения мастер-класса

1. **Теоретический блок**, в котором мастер представляет концепцию по теме мастер-класса.

Теоретическая задача. В рамках теоретического блока выполняется задача усвоения материала по теме. Для этого мастеру необходимо соблюдать ряд параметров в подаче теории, а именно: содержательность, доходчивость материала, образность, новизна.

2. **Практический блок**, в котором участники разрабатывают заданную тему или решают проблему, отрабатывают полученные знания в процессе приобретения необходимых практических навыков.

Фасилитаторская задача.

Фасилитация:

- облегчение взаимодействия внутри группы (от англ. «facilitate» — облегчать, помогать)

— процесс оказания помощи группе в выполнении задачи, решении проблемы или достижении соглашения к взаимному удовлетворению участников

— процесс, позволяющий эффективно организовать обсуждение сложной проблемы или спорной ситуации и без потерь времени выполнить все пункты повестки собрания или совещания

— процесс фасилитации приводит к повышению эффективности групповой работы, вовлеченности и заинтересованности участников, раскрытию их потенциала.

В рамках практического блока мастер выступает в роли **фасилитатора (это человек, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию)**, поддерживающего интерес участников мастер-класса к поставленной проблеме и развитие инициативы в получении ими нового творческого опыта.

3. **Презентационный блок**, в котором участники представляют творческие результаты работы. Рефлексия (рекомендации для практической деятельности, ответы на вопросы).

Организационная задача. Мастер обеспечивает условия для презентации творческих результатов педагогов.

Каждый мастер-класс – мероприятие эксклюзивное и неповторимое. Но в тоже время планирование и проведение мастер - класса подчиняется логическому построению.

Мастер класс для педагогов-коллег, знакомство с новой программой, методикой преподавания.

- объявление темы, целей и задач;
- организация рабочего места;
- рассказ о программе и новой методике преподавания;
- показ работ по теме мастер - класса, выполненных ранее при апробации программы и методики;
- ответы на вопросы слушателей (по просьбе слушателей возможен поэтапный показ выполнения некоторых заданий для воспитанников с комментариями).

Мастер-класс по знакомству с художественным материалом, новыми техниками и приёмами работы.

- объявление темы, целей и задач
- организация рабочего места;
- рассказ о материале и технике выполнения задания;
- показ образцов работ, выполненных ранее;
- поэтапное выполнение задания с комментариями и акцентированием задач каждого этапа ведения работы;
- подведение итогов

Критерии оценки мастер-класса

- Мотивационная осознанность деятельности всех, кто принимал участие в работе мастер-класса.
- Методическая грамотность построения показа форм, методов организации педагогической деятельности.

Описание мастер-класса

- Тема мастер-класса
- ФИО, должность мастера
- Полное наименование образовательного учреждения, город
- Введение (вводное слово)
- Цель, задачи, принципы организации мастер-класса
- Описание содержания, этапы мастер-класса
- Описание форм, методов, средств, используемых в мастер-классе
- Комментарии мастера по практическому использованию материала
- Заключение
- Список использованных источников

Большим плюсом при проведении мастер - класса являются представленные педагогом письменно оформленные программы, методические разработки, иллюстративные материалы. **Наличие этих материалов позволит участникам мастер - класса за короткое время погрузиться в сущность представляемого педагогического опыта.**

Виды методической продукции

Методические рекомендации – вид метод продукции, раскрывающий порядок, логику и акценты изучения какой-либо темы, проведения занятий, мероприятий.

Методические разработки – это логично структурированный и подробно описанный ход проведения учебного занятия, мероприятий. Описание последовательности действий должно так же включать поставленные педагогом цели, средства их достижения, ожидаемые результаты и сопровождаться соответствующими методическими советами.

Методическое пособие – комплексный вид методической продукции, включающий в себя особым образом систематизированный материал, раскрывающий суть, отличительные особенности и методику какого-либо образовательного курса. Помимо теоретического материала входит обширный дидактический материал в виде иллюстраций, таблиц, диаграмм, рисунков, а также образца документов, разработанных в соответствии с заявленной тематикой.

Тематическая подборка материала - подбор текстового и наглядно-иллюстративного материала по определенной теме (подборка стихов, песен, игр, цитат, послов, поговорок, слайдов, видеоклипов).

Инструктивно методический плакат – плакат-схема, включающий в определенном сочетании текст, рисунки, схематические изображения.

Таким образом, мастер-класс как процесс стимулирования профессиональной активности педагогов всегда будет актуален и востребован.

КОНСУЛЬТАТИВНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ

Дата проведения, время: 01 – 04. 11.2016г.

Режим проведения: дистанционный

Получатель консультаций: воспитатель-методист МДОУ№64

ФОРМИРОВАНИЕ ПОЗИТИВНОГО МЫШЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ, НАПРАВЛЕННОГО НА УСПЕХ В ОБУЧЕНИИ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

ЦЕЛЕВАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

ТАЩИАН А.Е.,
методист МЦ
КАЧАНОВА Е.В.,
практический психолог
МДОУКТ (с) №168
«Особенный ребенок»

«Нет случайно родившихся детей. Ни один Путник Вечности случайно не рождается. Каждый ребенок есть явление в земной жизни. Он родился потому, что должен был родиться. Родился потому, что именно его не хватало миру»

Шалва Александрович Амонашвили

Появление на свет больного ребенка всегда является трагедией для семьи. В течение девяти месяцев родители и все члены семьи с нетерпением и радостью ждали этого малыша. Рождение ребенка с отклонениями в развитии - это катастрофа, трагизм. Изменяется нормальный цикл семейной жизни и психологический климат в семье. Рождение ребенка с нарушениями в развитии всегда является стрессом для семьи. Проблемы воспитания «особого» ребенка чаще всего становится причиной глубокой и продолжительной социальной дезадаптации всей семьи. Родители оказываются в сложной ситуации: они испытывают боль, горе, чувство вины за то, что родился такой ребенок, нередко впадают в отчаяние. Семья чаще всего отдаляется от друзей, знакомых,

родственников. *Часто семьи распадаются (70%),* мама одна взваливает всю тяжесть воспитания больного ребенка на свои плечи. Уровень развития любого сообщества всегда определяло отношение к людям с ограниченными возможностями. И наша страна не исключение.

Роль педагога в судьбе ребёнка с ограниченными возможностями здоровья – это, прежде всего работа с родителями. Что же значит работать с родителями? Сотрудничество, включение, участие, обучение, партнерство - эти понятия обычно используются для определения характера взаимодействий. **«Только вместе с родителями, общими усилиями, учителя могут дать детям большое человеческое счастье. Самое сложное в работе с детьми – это работа с их родителями».** (В. А. Сухомлинский).

Рекомендации для педагогов

- Необходимо постоянно поддерживать уверенность в своих силах, обеспечить ребенку субъективное переживание успеха при определённых усилиях. Трудность заданий должна возрастать постепенно, пропорционально возможностям ребёнка.
- Не нужно требовать немедленного включения в работу. На каждом занятии обязательно вводить организационный момент, т.к. данная категория детей с трудом переключается с предыдущей деятельности.
- Не нужно ставить ребёнка в ситуацию неожиданного вопроса и быстрого ответа, обязательно дать некоторое время для обдумывания.
- Не рекомендуется давать для усвоения в ограниченный промежуток времени большой и сложный материал, необходимо разделять его на отдельные части и давать их постепенно.
- Не требовать от ребёнка изменения неудачного ответа, лучше попросить ответить его через некоторое время.
- Стараться облегчить учебную деятельность использованием зрительных опор на занятии, но не увлекаться слишком, т.к. объём восприятия снижен.
- Активизировать работу всех анализаторов (двигательного, зрительного, слухового, кинестетического). Дети должны слушать, смотреть, проговаривать.
- Необходима тщательная подготовка перед каждым уровнем. Важна не быстрота и количество сделанного, а тщательность и правильность выполнения самых простых заданий.
- Педагог не должен забывать об особенностях развития таких детей, давать кратковременную возможность для отдыха с целью предупреждения переутомления, проводить равномерные включения в занятия динамических пауз (через 10 минут).
- Необходимо развивать самоконтроль, давать возможность самостоятельно находить ошибки у себя и у товарищей, но делать это тактично, используя игровые приемы.
- Создавать максимально спокойную обстановку на занятии, поддерживать атмосферу доброжелательности.
- Темп подачи учебного материала должен быть спокойным, ровным, медленным, с многократным повтором основных моментов
- Все приемы и методы должны соответствовать возможностям детей с ОВЗ и их особенностям. Дети должны испытывать чувство удовлетворённости и чувство уверенности в своих силах.

Главная цель в работе педагога с семьёй ребенка с ограниченными возможностями – помочь семье справиться с трудной задачей воспитания ребенка с ОВЗ, способствовать социальной адаптации семьи, мобилизовать ее возможности. Педагог выступает посредником между ребёнком и взрослым, ребёнком и его окружением, а также в роли наставника при непосредственном общении с ребёнком или его окружением. Именно от работы педагога зависит, насколько такие семьи понимают политику, проводимую

образовательным учреждением по отношению к воспитанию, обучению детей, и участвуют в ее реализации.

Основные принципы организации работы педагога с родителями детей с ОВЗ:

- 1) принимать детей с ОВЗ «как любых других детей в группе»,
- 2) включать их в одинаковые виды деятельности, хотя ставить разные задачи,
- 3) вовлекать детей в коллективные формы обучения и групповое решение задач,
- 4) использовать и другие формы коллективного участия - игры, совместные проекты, конкурсы, викторины, смотры знаний и т.д.

Основные направления сотрудничества педагогов с родителями следующие:

- 1) Психолого-педагогическое просвещение родителей (родительские университеты; конференции и др.)
- 2) Вовлечение родителей в учебно-воспитательный процесс (дни открытых дверей; открытые занятия и совместные мероприятия и др.)
- 3) Участие родителей в управлении учебно-воспитательным процессом (участие родителей группы в работе родительского комитета и др.)

Основными формами взаимодействия с родителями детей с ОВЗ является индивидуальная, групповая и коллективная работа.

Индивидуальная работа педагога с родителями детей с ОВЗ

Для изучения семейной микросреды ребенка с ОВЗ необходимо проводить **диагностико-аналитическую работу** с родителями.

1. Наиболее распространенный метод диагностики – это **анкетирование**. Оно позволяет, выявить общий план семьи, возраст родителей, образовательный уровень, характер взаимоотношений ребенка с родителями. Однако анкета не дает возможности в полном объеме узнать индивидуальные особенности ребенка, организацию его жизни в семье.
2. Поэтому важным звеном в индивидуальной работе является **посещение семьи**. Эффективная форма индивидуальной работы педагога с родителями. Основная цель визита – познакомиться с ребенком и его близкими в привычной для него обстановке. В разговоре ребенка с родителями можно узнать много нужной информации, о его пристрастиях и интересах, здоровье, привычках, умениях и навыках в различных формах деятельности. Педагог беседует с родителями о характере, интересах и склонностях ребенка, об отношении к родителям, информирует родителей об успехах их ребенка и т.д.
3. Одной из форм индивидуальной дифференцированной работы с родителями являются **консультации, беседы**. Чтобы помочь родителям здоровых детей и детей с ОВЗ принять друг друга необходимо проводить беседы с родителями всего детского коллектива, с целью привития толерантного отношения к детям с ОВЗ (не все родители готовы принять факт нахождения рядом с их чадом «не такого» ребенка); индивидуальные консультации родителей детей с ОВЗ с целью корректного включения их детей в систему общего образования. Консультации проводятся для того, чтобы преодолеть беспокойство родителей, боязнь разговора о своем ребенке. Они способствуют созданию хорошего контакта между родителями и педагогом. Они помогают, с одной стороны, ближе узнать жизнь семьи и оказать помощь там, где она больше всего нужна, с другой – побуждают родителей серьезно присматриваться к своим детям, выявлять черты их характера, задумываться над тем, какими путями их лучше воспитывать.

В общении с родителями педагог должен проявлять максимум тактичности. Недопустимо стыдить родителей, намекать на невыполнение ими своего долга по отношению к сыну или дочери. Подход педагога должен быть таким: «Перед нами стоит общая проблема. Что мы можем предпринять для ее решения?»

4. **Переписка с родителями** педагога - письменная бумажная форма информирования родителей об успехах их детей или через электронную почту.

Допускается извещение родителей о предстоящей совместной деятельности в учреждении, поздравление с праздниками, советы и пожелания в воспитании детей. Главное условие переписки — доброжелательный тон, радость общения.

5. **Проведение совместных занятий «ребенок – педагог – родитель»**, целью которых является активное включение родителей в учебно-воспитательный процесс. Родители в ходе занятий знакомятся с требованиями к овладению знаниями, видят успехи и неудачи своего ребенка, ищут совместно пути выхода.
6. **Демонстрация родителям фото/видео фрагментов занятий** в учреждении, праздников с целью детального разбора определенных этапов воспитания и обучения.
7. **Домашнее видео, как отчет родителей о работе с ребенком в домашних условиях.**

Групповые и коллективные формы

1. **Родительские лектории, практикумы** - это форма выработки у родителей педагогических умений по воспитанию детей, эффективному решению возникающих педагогических ситуаций, своеобразная тренировка педагогического мышления родителей. Темы могут быть разнообразными.
2. **Обмен опытом родителей по семейному воспитанию и обучению детей с ОВЗ** может быть проведен в форме круглого стола с приглашением родителей детей с ОВЗ.
3. **Родительское собрание** - одна из основных универсальных форм взаимодействия образовательного учреждения с семьями воспитанников для повышения уровня их компетентности в вопросах воспитания и обучения детей, формирующая родительское общественное мнение, родительский коллектив. Такая форма позволяет формировать уверенность в себе как родителей, так и детей с ОВЗ.
4. **Совместные досуговые мероприятия. Повышает активность родителей на собраниях участие детей.** Это может быть развлечения, драматизация сказки, показ художественной самодеятельности, дни именинника и т.п. Выбрать несложное дело для ребенка с ОВЗ и вместе с ровесниками провести, например, праздник для мам, пап, или поставить сказку, устроить литературно-музыкальный вечер. Эффект от подобного мероприятия будет высочайший: родители увидят своего ребенка в новой для него роли, получают эстетическое наслаждение; их ребенка увидят другие родители; сам ребенок получит возможность социального общения и сможет себя показать с лучшей стороны. Участники получают не только пользу, но и удовольствие от общения друг с другом. Подобные мероприятия способствуют сближению родителей между собой, налаживанию контакта между педагогом и родителями.
5. **Тематические консультации.** Проводятся как для родителей детей с ОВЗ, так и как общегрупповое занятие.
6. **Совместное участие родителей и детей в различных интеллектуальных, спортивных, творческих конкурсах и турнирах, совместных проектах.** Педагогу необходимо мотивировать родителей на участие детей или совместное с ними участие в подобного рода мероприятиях. Это сближает, приносит не только пользу, но и удовольствие от общения. Педагог может организовать выставки, галереи творческих работ детей с ограниченными возможностями здоровья «Мечты сбываются...», « Письмо ветерану», проведение акции « Напиши письмо другу!» или конкурс детского рисунка « Я и мир» и разместить их на сайте учреждения, в групповых уголках.

Литература:

1. Баенская Е.Р. Помощь в воспитании ребенка с особенностями эмоционального развития, // Альманах Института коррекционной педагогики РАО. — 2000.

2. Лебединский В.В., Никольская О.С., Баенская Е.Р., Либлинг М.М. Эмоциональные нарушения в детском возрасте и их коррекция. М.: Изд-во Моск. унта, 1990.
3. Олешкевич В.И. «Факторы успешности совместного обучения» — Минск: «Четыре четверти», 2007.
4. Психолого-педагогическое сопровождение детей с тяжелыми нарушениями развития, живущих в условиях продолжительной социальной депривации/Методическое пособие. РБОО «Центр лечебной педагогики». Москва, 2015
5. Семаго Н.Я. Семаго М.М. Типология отклоняющегося развития. Модель анализа и ее использование в практической деятельности. М.: Генезис, 2011.

ДИАГНОСТИКА АКТУАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА: СОВМЕСТНАЯ РАБОТА ПЕДАГОГА И ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА

ТЕМАТИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

Тациан А.Е.,
методист МЦ,
Жуковская Т.П.,
практический психолог
МДОУКТ (с) № 54

Государственные требования к условиям реализации Типовой образовательной программы «От рождения до школы» /сост. Арутюнян Л.Н., Сипачева Е.В., Губанова Н.В.-Донецк: Истоки, 2015, предусматривают создание единой образовательной среды, комфортной по отношению к воспитанникам; охрану и укрепление не только физического, но и психического здоровья детей.

При этом главная задача - совместными усилиями практического психолога и педагогов ДОУ понять особенности ребенка как формирующейся личности в контексте его жизненных условий, с учетом истории его воспитания, возрастных, половых и индивидуальных особенностей, характера взаимоотношений с взрослыми и сверстниками и на этой основе определить программу дальнейшей работы с ним.

Развитие ребенка проходит достаточно быстрыми темпами. Чем младше малыш, тем важнее контролировать и оценивать изменения в его психическом и физическом развитии. Всесторонний контроль развития со стороны родителей и специалистов позволит создать правильные условия для успешного формирования новых качественных достижений в психофизическом развитии ребенка.

Понаблюдайте, как одевается трехлетний ребенок. Почти со всеми деталями одежды он справляется сам. Вопрос вызывают колготки: сколько раз их приходилось переодевать! Небольшая помощь, объяснение и малыш уверенно продолжает одеваться. А вот шнурки на ботинках... В этом случае подсказка бесполезна, как бы хорошо не объясняли последовательность действий, сколько бы раз не показывали – трехлетний ребенок не сможет завязать шнурки сам.

Этот простой пример отлично иллюстрирует понятия «зона актуального развития» и «зона ближайшего развития» То, что умеет делать ребенок трех лет без всякой помощи взрослого (надеть простую одежду) – находится в его зоне актуального развития. То, что он может сделать при помощи взрослого (определить переднюю и заднюю сторону одежды, правый и левый ботинок) – находится в зоне ближайшего развития. Пройдет немного времени, подсказка повторится несколько раз, и малыш начнет ориентироваться сам. Из зоны ближайшего развития умение перейдет в зону актуального развития.

Диагностика уровня актуального развития ребенка может проводиться одним или несколькими специалистами. В работу по изучению психической деятельности ребенка обычно включаются практический психолог, учитель – логопед, учитель - дефектолог.

Педагогическую диагностику осуществляют воспитатели, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель. Данные диагностики могут быть дополнены медицинскими исследованиями.

В оценку уровня актуального психического развития входят исследования:

- оценка общей осведомленности ребенка;
- диагностика темпа работы и работоспособности;
- изучение моторики;
- изучение процессов внимания;
- изучение процессов мышления;
- особенностей запоминания (памяти);
- особенностей речевого развития;
- изучение сформированности пространственных представлений;
- оценка интеллектуального развития;
- оценка мотивационно-волевой сферы;
- изучение эмоционально-личностных особенностей ребенка;
- характер межличностных отношений;
- выявление и отслеживание динамики развития способных детей

Формы проведения диагностики могут быть разные: групповые и индивидуальные, письменное выполнение заданий, устное на итоговых занятиях, в беседах, тестирование.

Любой специалист дошкольного учреждения проводит углубленную психолого-педагогическую диагностику воспитанников, индивидуальные и групповые коррекционно-развивающие занятия с детьми, осуществляет поддержку ребёнка в течение всего воспитательно-образовательного периода, строя свою работу в тесном контакте со всеми специалистами учреждения: практическим психологом, учителем - логопедом, учителем – дефектологом, воспитателями, музыкальными руководителями, инструктором по физическому воспитанию, руководителями кружков.

Практический психолог: изучает уровень интеллектуального развития, выявляет отклонения в становлении отдельных сторон личности ребенка, определяет детей «группы риска», наблюдает за детьми с целью определения отклонений в развитии и поведении, разрабатывает рекомендации, проводит коррекционно-развивающую работу.

Учитель-логопед: осуществляет логопедическую диагностику, коррекцию по развитию речи, психических процессов, разрабатывает рекомендации другим специалистам по использованию рациональных логопедических приемов в работе с ребенком, проводит коррекционно-развивающую работу.

Воспитатель: определяет уровень развития разных видов деятельности ребенка, особенностей коммуникативной активности и культуры, уровень сформированности целенаправленной деятельности (прежде всего, по данным оценки изобразительной и трудовой деятельности), навыков самообслуживания согласно возрастному этапу; объективно изучает условия жизни и семейное воспитание ребенка, социально-психологический климат и стиль воспитания в семье, решает конфликтные социальные проблемы в пределах компетенции; реализует рекомендации учителя-логопеда, практического психолога, врача.

Музыкальный руководитель: определяет уровень развития музыкальной деятельности ребенка: слушания, пения, музыкально-ритмических движений, игры на музыкальных инструментах, реализует рекомендации учителя-логопеда, практического психолога, врача.

Инструктор по физвоспитанию: определяет уровень физического развития ребенка, реализует программу физического воспитания с учетом рекомендаций учителя-логопеда, практического психолога, врача.

Нужно отметить, что зачастую педагогами используются технологически не проработанные, не апробированные, имеющие сомнительную научную и практическую

ценность методы диагностики. Результаты такой диагностики не отражают реальной картины развития ребенка и, следовательно, не могут повысить эффективность образовательного процесса. В процесс диагностирования вовлекаются специалисты, не имеющие соответствующей квалификации. Это приводит к некомпетентной интерпретации диагностических данных, ошибкам в определении уровня развития ребенка, что может дезориентировать педагогов и родителей при взаимодействии с детьми.

Диагностика развития детей дошкольного возраста, будучи включена в дошкольное образование, призвана помогать педагогам и родителям ребенка правильно строить с ним педагогическое общение. Специфика дошкольного возраста заключается в том, что все психические процессы очень подвижны и пластичны, а развитие потенциальных возможностей ребенка в значительной степени зависит от того, какие условия для этого развития создадут ему педагоги и родители.

Нельзя считать результаты диагностики детей дошкольного возраста устойчивыми и определяющими судьбу ребенка. Любое достижение ребенка на каждом этапе его развития является промежуточным и служит лишь основанием для выбора педагогом методов и технологий для индивидуальной работы. Нельзя допустить, чтобы данные тестирования были основанием для навешивания на ребенка "ярлыка".

И еще, нужно учесть, что в день обследования ребенок может быть не в настроении, чувствовать себя усталым, просто не заинтересоваться заданием. От неуверенности, из лени или просто стремясь избавиться от неприятного ему «приставания» малыш не выполнит предложенного задания, не ответит на вопросы теста, заявив, что не знает или не умеет этого, хотя в действительности знает и умеет и в другой ситуации легко бы выполнил требуемое. И в результате разового обследования может появиться ошибочное заключение.

По результатам диагностики ребенка в совместной работе специалистов выявляется актуальный уровень развития ребенка, зона его ближайшего развития, особенности его эмоционально-личностной сферы, стратегия и тактика коррекционно-развивающего воздействия при решении конкретных проблем у каждого ребенка, наиболее эффективные пути обучения и приемы коррекционно-развивающей работы, т.е. осуществляется комплексное сопровождение каждого проблемного ребенка в коррекционно-развивающем процессе. Специфика сопровождения ребенка в ДОУ такова, что весь коллектив сотрудников (не только педагогический) участвует в создании условий для благоприятного развития дошкольников. Работая в идеологии «команды», каждый ее специалист выполняет свои четко определенные цели и задачи в области своей предметной деятельности

Последовательность работы по сопровождению ребенка представляет следующий алгоритм:

- Постановка проблем. Начинается с поступления запроса, осознания сути проблемы, разработки плана сбора информации о ребенке и проведения диагностического исследования.
- Анализ полученной информации. Оценка и обсуждение со всеми заинтересованными лицами возможных путей и способов решения проблемы, обсуждение позитивных и негативных сторон разных решений.
- Разработка плана комплексной помощи ребенку. Определение последовательности действий, распределение функций и обязанностей сторон, сроков реализации: совместная выработка рекомендаций для ребенка, педагогов, родителей, специалистов-смежников. Консультирование всех участников учебно-воспитательного процесса по проблемным вопросам сопровождения.
- Реализация плана комплексной помощи. Выполнение рекомендаций каждым участником сопровождения.

- Осмысление и оценка результатов деятельности по сопровождению. На этом этапе предполагается ответить на вопросы: что удалось? Что не удалось? Почему? Что мы делаем дальше?

Успешное преодоление различных психических отклонений у детей возможно при создании личностно-ориентированного взаимодействия всех специалистов дошкольного учреждения на интегративной основе. Вокруг ребенка совместными действиями различных специалистов создается единое коррекционно-образовательное пространство и определенная предметно-развивающая среда. На смену уходящей в прошлое основной цели ДОО транслировать знания воспитанникам пришла новая функция образования - создание единого образовательного пространства, в котором воспитатель, практический психолог и другие специалисты - это субъекты профессионального взаимодействия, а воспитанник - субъект, способный к саморазвитию. Индивидуализация учебно-воспитательного процесса в современной системе образования постоянно обозначается как проблема, требующая решения. Эффективность воспитательно - образовательной работы может быть обусловлена лишь интеграцией - объединением усилий разных специалистов для решения поставленной цели и взаимопроникновение их в деятельность друг друга. Совместная работа педагогов ДОО строится с учетом сензитивных периодов развития ребенка, с постепенным расширением зоны ближайшего и переводом ее в зону актуального развития. Подобная координация позволяет дошкольникам постепенно преодолевать затруднения и создает условия для успешного решения образовательных и воспитательных задач.

Каждый из специалистов решает свои задачи, но цель в конечном итоге у всех одна - развитие личности ребенка, социализация его в обществе. Без скоординированных и согласованных действий всех специалистов в условиях ДОО невозможно эффективно скорректировать имеющиеся нарушения в развитии ребёнка и тем самым помочь ему легко адаптироваться в дошкольной среде, успешно развиваться и обучаться. Только в тесном взаимодействии всех участников педагогического процесса возможно успешное формирование готовности детей к школьному обучению, социализации и адаптации их в обществе.

Таким образом, применение и использование в практике результатов психолога - педагогической диагностики дает возможность педагогам проводить развивающие занятия с опорой на знание индивидуальных возможностей каждого воспитанника по различным видам деятельности. Кроме того, выявление специфики освоения программы детьми может помочь в анализе особенностей собственной работы педагога по каждому разделу программы. Такое применение диагностических методик позволяет педагогу занять рефлексивную позицию, проанализировать эффективность как своей педагогической деятельности, так и реализуемой образовательной программы дошкольного образования.

Литература

1. Выготский Л.С. Обучение и развитие в дошкольном возрасте / Избр. психологические исследования. М., 1956.
2. Программы «От рождения до школы. Типовая образовательная программа дошкольного образования»/ сост. Арутюнян Л.Н., Сипачева Е.В., Губанова Н.В., Бридько Г.Ф., Котова Л.Н., Невольник Н.И., Голяева Т.В., Горбачева Л.В., Липанова Е.И; ДИППО. – Донецк: Истоки, 2015.
3. Веракса Н.Е., Веракса А.Н. Развитие ребенка в дошкольном детстве. – М., 2006.
4. Поваляева М.А. Коррекционная педагогика. Взаимодействие специалистов. Коллективная монография \ М.А. Поваляевой. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2002