

Учредители:

ООО «АРКТИ»
и МГО Профсоюза работников образования
и науки РФ

Издатель:

ООО «АРКТИ»

Редакционный совет:

*Белошистая А.В.,
Микляева Н.В.,
Гогоберидзе А.Г.,
Мельникова О.В.,
Зацепина М.Б.,
Иванова М.А.*

Экспертный совет:

*Бодраченко И.В.,
Дерюгина И.О.,
Прищепа С.С.*

Редакция:

Главный редактор *Ривина Е.К.*
Дизайн и верстка *Мельникова Е.В.*
Корректор *Шибанова Ю.В.*

Отдел реализации *Вахитова Е.А.*

Адрес редакции: 125212, Москва,
Головинское шоссе, д. 8, к. 2
Тел./факс: (495) 452-29-27
Тел.: (495) 742-18-48 (многоканальный)
E-mail: arkty@arkty.ru, sovrketsad@mail.ru
Адрес в Интернете: www.arkty.ru

За содержание рекламных материалов
ответственность несут рекламодатели.
Мнение редакции может не совпадать
с мнением авторов публикуемых материалов.
При перепечатке ссылка на журнал
«Современный детский сад» обязательна.
Присланные рукописи не рецензируются
и не возвращаются.

Журнал зарегистрирован в Комитете РФ по печати.
Свидетельство: ПИ № ФС77-26501
от 07 декабря 2006 г.

Подписано в печать 19.11.2011
Формат 70×90¹/₁₆
Печать офсетная. Бумага офсетная.
Тираж 5000 экз. Заказ №

Отпечатано в ОАО «Домодедовская типография»,
г. Домодедово, Каширское ш., д. 4, к. 1

© ООО «АРКТИ», 2011

Содержание

Организация работы ДОУ

Руководство и управление

Аттестация педагогов на первую и высшую
квалификационные категории: портфолио
и экспертное заключение ДОУ..... 2

Образовательный процесс

*(Издание материалов рубрики осуществлено
при финансовой поддержке Федерального агентства
по печати и массовым коммуникациям)*

Психолого-педагогическое сопровождение

О.В. Фадеева
Особенности работы с детьми раннего возраста
в группах кратковременного пребывания 25

О.И. Гринченко, Т.К. Кораблева
Социально-педагогическая деятельность
в условиях семейных детских садов..... 29

Рекомендации педагогам

М.Ю. Новицкая
Образ матери в русской народной культуре..... 34

Л.Л. Ильина
Роль, место и особенности
художественного ручного труда в практике
современного дошкольного образования 40

Работа с родителями

Н.В. Воскресенская
Родительские мастер-классы в детском саду..... 47

Г.Г. Зубова, О.С. Кукс
Здесь играют все: опыт реализации
образовательно-игровой программы
для родителей 53

Юридический практикум

Дополнения к разъяснениям по применению
порядка аттестации педагогических работников
государственных и муниципальных
образовательных учреждений..... 58

**Указатель статей, опубликованных в журнале
«Современный детский сад» в 2011 году 76**

Руководство и управление

Основной целью введения нового Порядка аттестации является стремление облегчить ее прохождение для педагогических работников. Однако отсутствие переходного периода создает ряд проблем, связанных, прежде всего, с недостатком информации. Следует подчеркнуть, что на текущий момент аттестация педагогов в Москве осуществляется пока еще в экспериментальном режиме, в условиях интенсивного поиска оптимальных вариантов ее проведения. Рекомендации постоянно обновляются, познакомиться с ними можно на сайте Московского центра образовательного права (МЦОП) <http://www.edupravo.ru/>.

Необходимо отметить, что введение новой системы оплаты труда не отменяет значимости квалификационных категорий, которые должны влиять непосредственно на размер ее базовой части, поскольку категория является совокупной оценкой результатов за весь период педагогической деятельности работника. В свою очередь, стимулирующие выплаты предназначены для оценки текущего результата или выполнения конкретной работы в течение некоторого ограниченного промежутка времени. Общероссийский Профсоюз образования и Московская городская организация Профсоюза работников образования и науки РФ выступают за сохранение квалификационных категорий как одного из инструментов формирования базовой части оплаты труда педагогических работников, против попыток девальвации их значимости.

АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГОВ НА ПЕРВУЮ И ВЫСШУЮ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ КАТЕГОРИИ: ПОРТФОЛИО И ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДОУ

В настоящее время в Москве для педагогов, аттестующихся на первую и высшую квалификационные категории, предлагаются два основных варианта, прошедшие апробацию в различных регионах России. Это – «Портфолио профессиональной деятельности педагогического работника» (методика, разработанная Санкт-Петербургской академией постдипломного педагогического образования) и «Экспертное заключение по итогам аттестационного обследования» (методика В.Д. Шадрикова). Каждый из них имеет свои особенности. Так, например, в «Портфолио» указаны параметры оценки, что позволяет педагогу самостоятельно проанализировать свою деятельность. Однако этот вариант требует тщательного оформления документации в течение всего межаттестационного периода.

ПОРТФОЛИО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА¹

Общие положения

В течение межаттестационного периода педагогический работник формирует портфолио, наличие которого является обязательным при аттестации на первую или высшую квалификационные категории.

портфолио являются: системность; полнота и конкретность представленных сведений; объективность информации; презентабельность.

Последовательность документов, вкладываемых в портфолио, должна строго соответствовать экспертному заключению (в бланке экспертного заключения нумерация страниц не ставится). В экспертном заключении желательно в каждом из разделов указать перечень прилагаемых

Портфолио (от франц. porter – излагать, формулировать, нести и folio – лист, страница) – досье, собрание достижений.

Основная цель портфолио – проанализировать и представить значимые профессиональные результаты, обеспечить мониторинг профессионального роста педагогического работника.

Портфолио позволяет учитывать результаты, достигнутые педагогом в разнообразных видах деятельности: обучающей, творческой, самообразовательной; провести анализ своего профессионального роста, обобщить опыт работы, поставить дальнейшие цели, спланировать и организовать собственную деятельность.

Оформление портфолио

Портфолио педагогического работника оформляется в картонном скоросшивателе. Основными принципами составления

материалов со ссылкой на номер страницы в портфолио.

Папка и собранные в ней материалы должны иметь эстетический вид, каждый документ датируется и имеет подпись автора (составителя, разработчика).

Все копии должны быть заверены руководителем образовательного учреждения или уполномоченным лицом.

Структура портфолио педагогического работника

Титульный лист.

Раздел 1. Общие сведения о педагоге:

- базовое образование (копия диплома);
- профессиональная переподготовка (копия диплома);

Портфолио педагогического работника – индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад в развитие системы образования в межаттестационный период.

¹ Электронная версия: http://www.edupravo.ru/methodic_assessment.htm.

– копия аттестационного листа предыдущей аттестации;

– повышение квалификации за последние 5 лет (копии документов).

Раздел 2. Документы для проведения процедуры аттестации – экспертное заключение (для работы экспертов).

Раздел 3. Владение современными образовательными технологиями и методиками, эффективность их применения.

Раздел 4. Вклад в повышение качества образования, распространение собственного опыта.

Раздел 5. Результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений.

Раздел 6. Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности.

Титульный лист

Полное наименование образовательного учреждения по Уставу

Портфолио профессиональной деятельности

фамилия, имя, отчество (в родительном падеже)

(должность с указанием преподаваемого предмета для учителя, направления деятельности для иных педагогических работников)

Москва

Документы разделов 3–6 портфолио должны соответствовать требованиям, указанным в экспертном заключении (см. столбец «Наличие подтверждающих документов в портфолио») по данной должности и типу учреждения.

Каждый пункт имеет свой балл. Педагогический работник, собрав портфолио,

может провести самооценку и определить сумму баллов. Необходимую сумму баллов для аттестации на первую или высшую квалификационную категорию можно набрать, не имея собственных книг, монографий, не являясь доктором наук или победителем всероссийского профессионального конкурса. Педагог сам опреде-

ляет «набор» документов (в соответствии со своей педагогической деятельностью), которые он может собрать в межаттестационный период.

Экспертное заключение учитывает деятельность педагогического работника в соответствии с требованиями приказа Минобрнауки России от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (пункты 30, 31) и приказа Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»».

Экспертная оценка портфолио педагогического работника

1. *Подготовительный этап* (ответственный исполнитель – педагогический работник).

1.1. Сбор необходимых документов и составление педагогическим работником портфолио.

1.2. Подача педагогическим работником заявления в МЦОП, содержащего обоснование просьбы об аттестации на соответствующую квалификационную категорию (первую или высшую), с приложением портфолио.

2. *Исследовательский этап* (ответственный исполнитель – главный эксперт МЦОП, входящий в состав экспертной группы).

2.1. Анализ прилагаемых к заявлению документов и материалов, представленных в портфолио аттестуемого педагога.

2.2. Подсчет баллов согласно балльной оценке соответствия аттестуемого педагога категории (первой или высшей), заполнение экспертного заключения.

2.3. Составление обобщенной справки на заседание Главной аттестационной комиссии.

Рассмотрение заявлений Главной аттестационной комиссией

При выявлении проблемных ситуаций в ходе подготовки заседания Главной аттестационной комиссии главный эксперт МЦОП приглашает аттестуемого на заседание комиссии телефонограммой, фиксируя данную информацию в журнале.

На этапе принятия решений в отношении аттестуемых, по которым не возникло проблемных вопросов, решение принимается списочно.

В процессе обсуждения результатов аттестации при рассмотрении индивидуальных вопросов на заседании Главной аттестационной комиссии могут принять участие администрация образовательного учреждения и представители методической службы.

По результатам обсуждения членами Главной аттестационной комиссии путем открытого голосования принимается решение о соответствии или несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационной категории (первой или высшей). В случае получения аттестуемым пограничного результата по сумме набранных баллов экспертной оценки, относящихся к первой или высшей квалификационной категории, Главная аттестационная комиссия вправе принять решение о соответствии или несоответствии заявленной квалификационной категории.

Специалисты МЦОП готовят комиссии приказ и аттестационный лист педагогического работника с соответствующими рекомендациями (при их наличии).

Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

Экспертное заключение об уровне профессиональной деятельности педагогического работника дошкольного образовательного учреждения (старшего воспитателя, воспитателя, руководителя / инструктора физического воспитания, музыкального руководителя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога)

(Ф.И.О. аттестуемого, место работы, должность)

	Критерии и показатели	Баллы	Наличие подтверждающих документов портфолио	Примечания
1. Владение современными образовательными технологиями и методиками, эффективность их применения				
1.1	Использование современных образовательных технологий	10	Распечатка на бумажном носителе (заверенная руководителем ОУ) 5 уроков / занятий, подтверждающих обоснованное и эффективное использование педагогом современных образовательных технологий	В межаттестационный период
1.2	Владение навыками пользователя персонального компьютера: курсы пользователя ПК	50	Копия удостоверения курсов пользователя ПК, заверенная руководителем образовательного учреждения или владения информационно-коммуникационными технологиями (справка)	В межаттестационный период
1.3	Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе: лицензионных; созданных самостоятельно; наличие собственного сайта, страницы на сайте образовательного учреждения, блога и др.	5 10 10	Перечень ЭОР к разделам образовательной программы, скриншоты страниц сайтов, других электронных ресурсов, конспекты 5 мероприятий (совместной деятельности детей и взрослых, по взаимодействию с семьей), проводимых с использованием ЭОР	В межаттестационный период
1.4	Использование элементов дистанционного обучения участников образовательного процесса	10	Материалы, подтверждающие использование дистанционного обучения участников образовательного процесса: обучающихся, родителей, педагогов	В межаттестационный период
1.5	Эффективное использование современных методик обследования развития детей*	20	Примеры диагностических материалов, результаты диагностики, заверенные руководителем образовательного учреждения	В межаттестационный период. * Для учителя-логопеда, учителя-дефектолога

	Критерии и показатели	Баллы	Наличие подтверждающих документов портфолио	Примечания
2. Вклад в повышение качества образования, распространение собственного опыта				
2.1	Участие в реализации образовательных программ экспериментальных площадок, лабораторий, ресурсных центров различных уровней: окружного; городского; федерального; международного	5 10 15 20	Копия приказа / распоряжения исполнительного органа государственной власти соответствующего уровня о переводе образовательного учреждения в режим экспериментальной площадки, лаборатории, ресурсного центра. Материалы, подтверждающие результат личного участия педагога в реализации образовательной программы экспериментальной площадки / лаборатории / ресурсного центра, заверенные руководителем образовательного учреждения	В межэста- ционный период
2.2	Результат личного участия в конкурсе инновационных продуктов: лауреат / дипломант окружного уровня; лауреат / дипломант городского уровня; победитель районного уровня; победитель городского уровня	5 10 10 50	Копия диплома, заверенная работодателем. Копия приказа / распоряжения исполнительного органа государственной власти соответствующего уровня о результатах конкурса	В межэста- ционный период
2.3	Наличие опубликованных собственных методических разработок, имеющих соответствующий гриф и выходные данные: окружного уровня; городского уровня; всероссийского уровня	5 10 20	Титульный лист печатного издания, страница «Содержание» сборника, в котором помещена публикация, Интернет-адрес, сертификат	Указываются публикации, изданные в межэста- ционный период (включая Интернет-публикации)
2.4	Наличие опубликованных статей, научных публикаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные: окружного уровня; городского уровня; всероссийского уровня	5 10 20	Титульный лист печатного издания, страница «Содержание» сборника, в котором помещена публикация, Интернет-адрес, сертификат	Указываются публикации, изданные в межэста- ционный период (включая Интернет-публикации)

Продолжение

	Критерии и показатели	Баллы	Наличие подтверждающих документов портфолио	Примечания
2.5	Наличие опубликованных учебно-методических пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные: окружного уровня; городского уровня; всероссийского уровня	10 15 25	Титульный лист печатного издания, страница «Содержание» сборника, в котором помещена публикация, Интернет-адрес, сертификат	Указываются публикации, изданные в межаттестационный период (включая Интернет-публикации)
2.6	Наличие изданного учебника	200	Титульный лист, лист с выходными данными, содержащий гриф Министерства образования и науки Российской Федерации	
2.7	Наличие опубликованной монографии	100	Титульный лист, лист с выходными данными, решение ученого / редакционно-издательского совета образовательного учреждения, заверенные руководителем образовательного учреждения	
2.8	Наличие диссертации по профилю преподаваемой дисциплины, педагогике, психологии: кандидат наук; доктор наук	50 100	Ксерокопия документа, подтверждающего наличие ученой степени, заверенная руководителем образовательного учреждения	
2.9	Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого мероприятия / занятия*: отзыв положительный; отзыв положительный, содержит рекомендации к тиражированию опыта	10 20	Отзывы (не менее 2 мероприятий / занятий) педагогического работника учреждения дополнительного профессионального педагогического образования, председателя районного или городского методического объединения, эксперта аттестационной комиссии Комитета по образованию. Отзыв члена жюри профессионального конкурса (на момент проведения конкурса)	В межаттестационный период. * Суммирование баллов по данным показателям не производится
2.10	Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов разного уровня: окружной*; городской*;	5 15	Список выступлений, мастер-классов, заверенный руководителем образовательного учреждения, составленный по форме: дата, место, тема, название мероприятия, программа мероприятия	В межаттестационный период. * Количество баллов по каждому из показателей может сум-

Продолжение

	Критерии и показатели	Баллы	Наличие подтверждающих документов портфолио	Примечания
	всероссийский / международный*	30		<i>мироваться в зависимости от числа выступлений (но не более трех)</i>
2.11	Результативность участия в профессиональных конкурсах: лауреат / дипломант окружного (муниципального) уровня*; лауреат / дипломант городского уровня*; лауреат / дипломант регионального уровня*; лауреат / дипломант всероссийского уровня*; лауреат / дипломант международного уровня*; лауреат / дипломант всероссийского конкурса, проводимого Министерством образования и науки РФ*; победитель конкурса окружного (муниципального) уровня*; победитель конкурса городского уровня*; победитель конкурса регионального уровня*; победитель конкурса всероссийского уровня*; победитель конкурса международного уровня*; победитель всероссийского конкурса, проводимого Министерством образования и науки РФ*	10 15 20 25 30 50 30 40 50 70 100 300	Копии грамот, дипломов, приказов / распоряжений, заверенные руководителем образовательного учреждения	В межаттестационный период. * Количество баллов по каждому из показателей может суммироваться в зависимости от результативности участия (но не более чем в трех конкурсах)
2.12	Общественная активность педагога: участие в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов	40	Копии приказов, распоряжений	В межаттестационный период

Продолжение

	Критерии и показатели	Баллы	Наличие подтверждающих документов портфолио	Примечания
2.13	Исполнение функций наставника	30	Копия локального акта, заверенная руководителем образовательного учреждения	В межаттестационный период
3. Результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений				
3.1	Достижение стабильных положительных (промежуточных и итоговых) результатов формирования интегративных качеств воспитанников в каждый возрастной период*: от 60% до 70 % воспитанников; от 71% до 80% воспитанников; от 81% до 90% воспитанников	20 40 80	Аналитическая справка о результатах мониторинга (за 2–3 года), заверенная руководителем образовательного учреждения**	Вмежаттестационный период. * <i>Воспитатель, старший воспитатель, руководитель / инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.</i> ** <i>Суммирование баллов по данным показателям не производится</i>
3.2	Наличие стабильных результатов коррекции развития воспитанников с ограниченными возможностями здоровья*	40	Аналитическая справка о результатах мониторинга (за 2–3 года), заверенная руководителем образовательного учреждения	В межаттестационный период. * <i>Учитель-логопед, учитель-дефектолог</i>
3.3	Положительная динамика в коррекции развития воспитанников с ограниченными возможностями здоровья*	40	Аналитическая справка о результатах мониторинга (за 2–3 года), заверенная руководителем образовательного учреждения	В межаттестационный период. * <i>Учитель-логопед, учитель-дефектолог</i>
3.4	Результаты участия воспитанников в конкурсах / соревнованиях: лауреат / дипломант окружного уровня*;	10	Грамоты, дипломы или другие документы, подтверждающие победы и призовые места воспитанников. Документы, подтверждающие роль педагогического работника в под-	В межаттестационный период. * <i>Количество баллов по</i>

	Критерии и показатели	Баллы	Наличие подтверждающих документов портфолио	Примечания
	лауреат / дипломант городского уровня*;	15	готовке победителей / призеров, лауреатов / дипломантов конкурсов, соревнований	<i>каждому из показателей может суммироваться в зависимости от числа победителей и дипломантов (но не более чем в трех конкурсах)</i>
	лауреат / дипломант всероссийского уровня*;	20		
	лауреат / дипломант международного уровня*;	30		
	победитель / призер окружного уровня*;	20		
	победитель / призер городского уровня*;	40		
	победитель / призер всероссийского уровня*;	100		
	победитель / призер международного уровня*	200		
4. Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности				
4.1	Грамоты, Благодарности, благодарственные письма, в том числе от общественных организаций: окружной (муниципальный) уровень;	5	Копии Грамот, Благодарностей, благодарственных писем, заверенные руководителем образовательного учреждения	В межаттестационный период
	городской уровень;	10		
	всероссийский уровень;	20		
	международный уровень	30		
4.2	Премии Правительства города Москвы	20	Копия сертификата на получение премии, заверенная руководителем образовательного учреждения, Постановление Правительства Москвы	
4.3	Награды: региональные награды;	20	Копия удостоверения, заверенная руководителем образовательного учреждения	
	ведомственные награды;	30		
	государственные награды	100		
5.	Наличие административных взысканий, обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	-100	Выписки из приказов руководителя ОУ	В период прохождения аттестации
Общее количество баллов:				

Общее заключение: на основании анализа портфолио профессиональной деятельности

_____ (Ф.И.О. аттестуемого, должность)

можно сделать вывод, что уровень его квалификации соответствует требованиям, предъявляемым к _____ квалификационной категории.
(первой / высшей)

Подписи экспертов: _____
(Ф.И.О. эксперта, должность, место работы)

_____ (Ф.И.О. эксперта, должность, место работы)

Дата проведения экспертизы: _____

Сумма баллов для определения квалификационной категории

Педагогические работники	Количество баллов на первую квалификационную категорию	Количество баллов на высшую квалификационную категорию
Старший воспитатель	от 130 до 295	295 и выше
Воспитатель	от 120 до 270	270 и выше
Музыкальный руководитель	от 120 до 270	270 и выше
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	от 110 до 245	245 и выше
Руководитель / инструктор физического воспитания	от 120 до 270	270 и выше

Памятка для педагогов

Пакет документов

Аттестация с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводится на основании следующих документов:

1. Заявление.
2. Копия аттестационного листа предыдущей аттестации (заверенная администрацией).
3. Черновик будущего аттестационного листа (отпечатанный с разбиением по строкам)².
4. Портфолио.

Требования к оформлению пакета документов

Документы представляются в картонном скоросшивателе без файлов.

Информация об аттестуемом содержится на титульном листе картонного скоросшивателя в печатном виде: фамилия, имя, отчество, место работы, должность (шрифт 18 Times New Roman). Указывается количество листов вкладываемых материалов.

Последовательность подшивки документов должна соответствовать структуре портфолио. Статьи, участие в конкурсах и другие учитываемые мероприятия располагаются в последовательности по времени.

² См.: Современный детский сад. – № 7. – 2010. – С. 78.

Каждый лист вложенных материалов должен быть пронумерован (кроме бланка экспертного заключения и черновика будущего аттестационного листа).

Нужно также распечатать бланк экспертного заключения, который соответствует деятельности аттестуемого, и заполнить в титульном листе графу (фамилия, имя, отчество, место работы, округ, должность с указанием профиля деятельности). Столбец с баллами не заполнять – оставить пустым.

ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА НА ОСНОВЕ ЭКСПЕРТНОГО ЗАКЛЮЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ³

Следует отметить, что оценка уровня квалификации педагогических работников для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории (первой или высшей), осуществляется согласно Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209⁴. Основой разработки экспертного заключения ДОО послужило Письмо Министерства образования и науки РФ № 03-339

от 29.11.2010⁵, Приложением к которому является «Методика оценки уровня квалификации педагогических работников» под редакцией В.Д. Шадрикова и И.В. Кузнецовой.

Содержание, структура и оформление

Первый блок

Общие сведения об аттестуемом:

1. Квалификационная категория, срок предыдущей аттестации.
2. Образование (что и когда окончил). Указать полное название (среднего, среднего специального или высшего) педагогического, психологического (либо другого) учебного заведения, в котором обучался (обучается) аттестуемый, дату его окончания, факультет, специальность и квалификацию по диплому.
3. Ученая степень или звание (если имеется). Когда была получена ученая степень или звание, какой теме было посвящено научное исследование.
4. Общий трудовой стаж.
5. Общий педагогический стаж.
6. Стаж работы в должности, по которой проходит аттестацию.
7. Стаж работы в данном учреждении.

Экспертное заключение по итогам аттестационного обследования

_____ (Ф.И.О., дата рождения аттестуемого педагогического работника)

_____ (должность, полное название учреждения, округ / город (указать подчинение)

на соответствие требованиям,

предъявляемым к _____ квалификационной категории

³ Электронная версия: http://www.edupravo.ru/methodic_assessment_ekspertnaia_ocenka_na_osnove_ekspertnogo_zakliucheniia_ou.htm

⁴ <http://mon.gov.ru/dok/akt/7194/>

⁵ <http://mon.gov.ru/dok/akt/8053/>

8. Система повышения квалификации и переподготовки. Место (название структуры, где прослушаны курсы), год, месяц, проблема (за последние пять лет). Соответствуют ли данные курсы профилю деятельности аттестуемого.

9. Награды, полученные аттестуемым: наиболее значимые (за весь период педагогической деятельности), за последний межаттестационный период (5 лет).

Второй блок – аналитический

Необходимо указать методы проведения аттестационных испытаний: анализ документации, открытое мероприятие, результаты диагностики знаний детей, собеседование, творческий отчет, другое (вписать).

В этом блоке следует представить анализ профессиональных компетенций педагогического работника на основе оценок, предоставляемых в ходе экспертизы в экспертном листе оценки уровня квалификации педагогического работника. Здесь также отражается информация, полученная от соответствующего методического центра.

1. Оценка компетентности в области профессионально важных личностных качеств педагога – указать средний балл по компетентности.

Дать словесное обоснование полученному баллу.

2. Оценка компетентности в области постановки целей и задач педагогической деятельности – указать средний балл по компетентности.

Дать словесное обоснование полученному баллу.

3. Оценка компетентности в области мотивации учебной деятельности – указать средний балл по компетентности.

Дать словесное обоснование полученному баллу.

Обоснованием оценки служат сведения о воспитанниках – призерах и победителях муниципальных, окружных, городских, всероссийских, международных конкурсов, интеллектуальных марафонов и др. (табл. 1).

4. Оценка компетентности в обеспечении информационной основы деятельности педагога – указать средний балл по компетентности.

Дать словесное обоснование полученному баллу.

Дополнительные сведения к оценке – участие в аттестации образовательного учреждения аттестуемого педагога (табл. 2).

Таблица 1

Год	Фамилия, имя воспитанника (или название коллектива)	Где и в каком конкурсе принимал участие	Уровень участия	Какое место занял

Таблица 2

Год, месяц	Образовательная область	Группа	Результаты диагностики (%)

Таблица 3

Учебный год	Группа	Образовательная область	Результаты диагностики	Качество знаний

Результаты освоения воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений в динамике за последние 3 года (табл. 3).

5. Оценка компетентности в разработке программ деятельности и принятии педагогических решений – указать средний балл по компетентности.

Дать словесное обоснование полученному баллу.

Дополнительные сведения к оценке – распространение собственного опыта в области повышения качества образования и воспитания (табл. 4).

Печатные работы (публикации) аттестуемого педагога, если имеются за межаттестационный период. Перечень с выходными данными.

6. Оценка компетентности в организации образовательной деятельности – указать средний балл по компетентности.

Дать словесное обоснование полученному баллу.

На основании изложенного экспертная группа (наименование ОУ) считает, что уровень квалификации аттестуемого (указать Ф.И.О., должность) соответствует требованиям, предъявляемым к (первой или высшей) категории, значение показателя уровня квалификации составляет... (указать средний балл по всем компетенциям).

Для дальнейшего совершенствования деятельности и имеющегося у педагога профессионального потенциала рекомендуется, например:

– участие в семинарах, проектной деятельности;

– повышение квалификации в области психолого-педагогических аспектов деятельности, саморегуляции эмоциональных состояний и т.п.

Экспертная группа:

Должность (подпись с расшифровкой)

Должность (подпись с расшифровкой)

Председатель первичной профсоюзной организации (подпись с расшифровкой)

М.п.

Дата составления экспертного заключения

С результатами экспертизы ознакомлен (Ф.И.О., подпись аттестуемого педагога)

«Экспертное заключение проанализировано, материалы подготовлены к представлению на заседании Главной аттестационной комиссии»

Дата

Главный эксперт ГБУ г. Москвы МЦОП (подпись с расшифровкой)

Главный эксперт ГБУ г. Москвы МЦОП (подпись с расшифровкой)

Экспертная оценка экспертного заключения образовательного учреждения

1. *Подготовительный этап* (ответственный исполнитель – педагогический работник, администрация образовательного учреждения).

1.1. Подготовка заявления педагогического работника, содержащего обоснование просьбы об аттестации на соответствующую квалификационную категорию (первую или высшую).

1.2. Обращение аттестуемого к администрации образовательного учреждения с

Таблица 4

Дата проведения мероприятия	Место проведения мероприятия	На каком уровне проводилось мероприятие (ОУ, муниципалитет, округ, город, РФ, международный)	Форма участия аттестуемого в мероприятии	Тема выступления

просьбой о подготовке экспертного заключения.

1.3. Предварительное собеседование с аттестуемым о процедуре аттестации. Анализ прилагаемых к заявлению документов и материалов аттестуемого педагога.

2. *Исследовательский этап* (ответственный исполнитель – эксперты образовательного учреждения, главный эксперт МЦОП).

2.1. Организация администрацией образовательного учреждения оценки профессиональной деятельности педагогического работника на основе анализа ключевых педагогических компетенций.

2.2. Запрос администрацией образовательного учреждения в соответствующем методическом центре сведений, характеризующих уровень квалификации педагогического работника. Включение полученной информации в экспертное заключение.

2.3. Сбор и обобщение данных, заполнение листа экспертной оценки, оформление экспертного заключения, ознакомление аттестуемого с экспертным заключением.

2.4. Подача заявления и экспертного заключения в МЦОП.

2.5. Анализ и обобщение данных экспертизы.

2.6. Составление обобщенной справки на заседание Главной аттестационной комиссии.

На исследовательском этапе администрация образовательного учреждения создает экспертную группу, которая в ходе экспертизы заполняет экспертный лист оценки уровня квалификации педагогического работника. В состав экспертной группы рекомендуется включить руководителя образовательного учреждения (заместителя руководителя), председателя методического объединения, председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Экспертная оценка проводится на основе анализа 1–2 мероприятий, проводимых педагогом, изучения представленных материалов, бесед с руководителем (заместителем) образовательного учреждения и аттестующимся педагогом.

Среднее значение показателя определяется методом деления суммы баллов по параметрам, относящимся к соответствующему показателю, на 5 (по числу параметров). На основе обработки результатов определяется степень выраженности каждой из компетентностей и ее показателей по пятибалльной шкале. Показатель уровня профессиональной квалификации педагога определяется как среднеарифметическое значение по шести базовым компетенциям.

Значение показателя уровня квалификации педагогического работника от 4,30 баллов (включительно) и до 5,0 баллов при наличии у аттестуемого высшей квалификационной категории или первой квалификационной категории, действующей не менее двух лет, свидетельствует о соответствии его уровня квалификации требованиям, предъявляемым к *высшей квалификационной категории*.

Значение показателя уровня квалификации педагогического работника от 3,30 баллов до 4,29 свидетельствует о соответствии его уровня квалификации требованиям, предъявляемым к *первой квалификационной категории*.

Итогом работы является экспертное заключение, которое содержит качественную и количественную оценку педагогической компетентности. Аттестуемый знакомится с содержанием экспертного заключения, подписывает его и получает его на руки. После чего педагогический работник передает в МЦОП экспертное заключение вместе с заявлением, при этом аттестуемый имеет право представить дополнительные материалы.

Экспертный лист оценки уровня квалификации педагогического работника

(Ф.И.О. аттестуемого педагога)

(занимаемая должность)

(имеющаяся квалификационная категория аттестуемого педагога)

(категория, на которую претендует аттестуемый педагог)

(Ф.И.О. эксперта и его должность)

(Ф.И.О. эксперта и его должность)

В процессе экспертизы, осуществляемой в ДОУ, необходимо оценить компетентность педагогического работника в решении профессиональных задач. Для этого необходимо проанализировать, что и как делает педагогический работник, каких результатов он достигает. Информационными источниками могут служить: анализ учебного занятия (воспитательного мероприятия), собеседование с аттестуемым педагогическим работником, результаты педагогической деятельности, собеседование с руководителем (заместителем руководителя) образовательного учреждения и другие источники.

Следует оценить ряд утверждений, которые отражают отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной деятельности педагогического работника, используя 5-балльную шкалу. Эксперты отмечают ответ знаком «+» в соответствующей колонке.

«5» – очень высокая степень выраженности указанной в утверждении характеристики. Она проявляется в подавляющем большинстве ситуаций, является устойчи-

вой, полностью соответствует типичным качествам и поведению педагога. Ответ экспертов – «Да».

«4» – высокая степень выраженности характеристики. Она часто проявляется в педагогических ситуациях. Иногда возникают случаи, когда качества или поведение педагога не соответствуют утверждению. Ответ экспертов – «Скорее да, чем нет».

«3» – средняя степень выраженности характеристики. В некоторых ситуациях качества и поведение педагога соответствуют утверждению, в некоторых – не соответствуют. Ответ экспертов – «Среднее значение».

«2» – слабая степень выраженности характеристики. Она редко проявляется в педагогических ситуациях. Поведение и качества педагога лишь иногда соответствуют утверждению. Ответ экспертов – «Скорее нет, чем да».

«1» – характеристика не представлена в деятельности. Качества и поведение педагога не соответствуют содержанию утверждения. Ответ экспертов – «Нет».

	Компетентностные характеристики	Оценка				
		1	2	3	4	5
1. Компетентность в области личностных качеств						
<i>Эмпатийность и социорефлексия</i>						
1.1	Все воспитанники безбоязненно обращаются к воспитателю за помощью, столкнувшись с трудностями в решении того или иного вопроса					
1.2	Умеет смотреть на ситуацию с точки зрения других и достигать взаимопонимания					
1.3	Умеет поддержать воспитанников и коллег по работе					
1.4	Умеет находить сильные стороны и перспективы развития для каждого воспитанника					
1.5	Умеет анализировать причины поступков и поведения воспитанников					
<i>Самоорганизованность</i>						
1.6	Умеет организовать свою деятельность и деятельность воспитанников для достижения намеченных целей занятия					
1.7	Рабочее пространство воспитателя хорошо организовано					
1.8	Конструктивно реагирует на ошибки и трудности, возникающие в процессе реализации педагогической деятельности					
1.9	Своевременно вносит коррективы в намеченный план занятия в зависимости от сложившейся ситуации					
1.10	Сохраняет самообладание даже в ситуациях с высокой эмоциональной нагрузкой					
<i>Общая культура</i>						
1.11	Обладает широким кругозором, легко поддерживает разговоры на различные темы					
1.12	Поведение и внешний вид воспитателя соответствуют этическим нормам					
1.13	Осведомлен об основных событиях и изменениях современной социальной жизни					
1.14	Обладает педагогическим тактом, деликатен в общении					
1.15	Высказывания воспитателя построены грамотно и доступно для понимания, его отличает высокая культура речи					
		Средний балл:				
2. Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности						
<i>Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями воспитанников</i>						
2.1	Умеет обоснованно ставить цели обучения по разделам программы					

Продолжение

	Компетентностные характеристики	Оценка				
		1	2	3	4	5
2.2	Умеет ставить цели занятия в соответствии с возрастными особенностями воспитанников					
2.3	Корректирует цели и задачи деятельности на занятии в зависимости от готовности воспитанников к освоению материала занятия					
2.4	Умеет ставить цели занятия в соответствии с индивидуальными особенностями воспитанников					
2.5	Знает и учитывает уровень обученности и развития воспитанников при постановке целей и задач занятия					
Умение перевести тему занятия в педагогическую задачу						
2.6	Умеет формулировать цели и задачи на основе темы занятия					
2.7	Умеет конкретизировать цель занятия до комплекса взаимосвязанных задач					
2.8	Умеет сформулировать критерии достижения целей занятия					
2.9	Умеет добиться понимания воспитанниками целей и задач занятия					
2.10	Умеет соотнести результаты обучения с поставленными целями					
Умение вовлечь воспитанников в процесс формулирования целей и задач						
2.11	Умеет вовлечь воспитанников в процесс постановки целей и задач занятия					
2.12	Предлагает воспитанникам назвать результаты деятельности и способы их достижения					
2.13	Предлагает воспитанникам самостоятельно сформулировать цель занятия в соответствии с изучаемой темой					
2.14	Спрашивает, как воспитанники поняли цели и задачи занятия					
2.15	Воспитанники принимают участие в формулировании целей и задач занятия					
Средний балл:						
3. Компетентность в области мотивации образовательной деятельности						
Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в образовательной деятельности						
3.1	Умеет вызвать интерес у воспитанников к занятию					
3.2	Отмечает даже самый маленький успех воспитанников					
3.3	Демонстрирует успехи воспитанников родителям					
3.4	Демонстрирует успехи воспитанников сверстникам					
3.5	Умеет дифференцировать задания так, чтобы воспитанники почувствовали свой успех					

Продолжение

	Компетентностные характеристики	Оценка				
		1	2	3	4	5
Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации у воспитанников						
3.6	Выстраивает деятельность на занятии с учетом уровня развития мотивации					
3.7	Владеет большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес воспитанников к различным темам занятий					
3.8	Использует знания об интересах и потребностях воспитанников в педагогической деятельности					
3.9	Умеет создать доброжелательную атмосферу на занятии					
3.10	Воспитанники удовлетворены образовательной деятельностью, выстраиваемой педагогом (содержание, методы, результаты и пр.)					
Умение создавать условия для самомотивирования воспитанников						
3.11	Умеет активизировать творческие возможности воспитанников					
3.12	Демонстрирует практическое применение изучаемого материала					
3.13	Поощряет любознательность воспитанников					
3.14	Дает воспитанникам возможность самостоятельно ставить и решать задачи					
3.15	Создает условия для вовлечения воспитанников в дополнительные формы познания: конкурсы, проекты и др.					
Средний балл:						
4. Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности						
Компетентность в методах обучения и воспитания						
4.1	Своевременно вносит коррективы в методы обучения и воспитания в зависимости от сложившейся ситуации					
4.2	Применяемые методы соответствуют целям и задачам обучения, содержанию изучаемой темы					
4.3	Применяемые методы соответствуют имеющимся условиям и времени, отведенному на изучение темы					
4.4	Владеет современными методами обучения и воспитания					
4.5	Обоснованно использует на занятиях современные информационно-коммуникативные технологии					
Компетентность в предмете преподавания						
4.6	Хорошо знает программу					
4.7	Рабочая программа построена с учетом интеграции образовательных областей					
4.8	При подготовке к занятиям использует дополнительные материалы (книги для самообразования, медиа-пособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.)					

Продолжение

	Компетентностные характеристики	Оценка				
		1	2	3	4	5
4.9	В процессе формирования новых знаний опирается на знания воспитанников, полученные ими ранее					
4.10	Добивается высоких результатов по выполнению программы					
Компетентность в субъективных условиях деятельности						
4.11	Ориентируется в социальной ситуации группы, знает и учитывает взаимоотношения воспитанников					
4.12	Хорошо знает Конвенцию о правах ребенка и действует в соответствии с этим документом					
4.13	Систематически анализирует уровень усвоения программного материала воспитанниками на основе диагностики					
4.14	Имеет «банк» различных учебных заданий, ориентированных на воспитанников с различными индивидуальными особенностями					
4.14	Подготовленные воспитателем характеристики воспитанников отличаются хорошим знанием индивидуальных особенностей, обоснованностью суждений					
Средний балл:						
5. Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений						
Умение выбрать и реализовать образовательную программу						
5.1	Знает основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам образовательной деятельности					
5.2	Может провести сравнительный анализ программ, методических и дидактических материалов по разделам программы, выявить их достоинства и недостатки					
5.3	Обоснованно выбирает учебно-методические комплексы (методические и дидактические материалы) по разделам программы					
5.4	Рабочая программа педагога (план воспитателя) предполагает решение воспитательных задач					
5.5	Рабочая программа составлена с учетом нормативных требований, темпа усвоения материала, преемственности и других моментов, повышающих ее обоснованность					
Умение разработать собственные программные, методические и дидактические материалы						
5.6	Вносит изменения в дидактические и методические материалы с целью достижения высоких результатов					
5.7	Самостоятельно разработанные воспитателем программные, методические и дидактические материалы по разделам программы отличает высокое качество					

Продолжение

	Компетентностные характеристики	Оценка				
		1	2	3	4	5
5.8	Продуктивно работает в составе рабочих групп, разрабатывающих и реализующих образовательные проекты, программы, методические и дидактические материалы					
5.9	Выступает перед коллегами с информацией о новых программных, методических и дидактических материалах, участвует в конкурсах профессионального мастерства					
5.10	Проводит обоснование эффективности реализуемой рабочей программы, новых методических и дидактических материалов					
Умение принимать решения в педагогических ситуациях						
5.11	Поощряет высказывания и выслушивает мнения воспитанников					
5.12	Коллеги по работе используют предложения воспитателя по разрешению актуальных вопросов воспитания					
5.13	Умеет аргументировать предлагаемые им решения					
5.14	Умеет пересмотреть свое решение под влиянием ситуации или новых фактов					
5.15	Учитывает мнение родителей, коллег при принятии решений					
Средний балл:						
6. Компетентность в области организации образовательной деятельности						
Умение устанавливать субъект-субъектные отношения						
6.1	Умеет устанавливать отношения сотрудничества с воспитанниками, вести с ними диалог					
6.2	Умеет разрешать конфликты оптимальным способом					
6.3	Умеет насыщать общение с воспитанниками положительными эмоциями и чувствами					
6.4	Умеет выстраивать отношения сотрудничества с коллегами, проявляет себя как член команды при разработке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.					
6.5	Умеет создавать рабочую атмосферу на занятии, поддерживать дисциплину					
Умение организовать образовательную деятельность воспитанников						
6.6	Использует методы, побуждающие воспитанников самостоятельно рассуждать					
6.7	Формирует у воспитанников навыки игровой деятельности					
6.8	Излагает материал в доступной форме в соответствии с дидактическими принципами					
6.9	Владеет технологиями организации игровой деятельности, различных видов игр					

	Компетентностные характеристики	Оценка				
		1	2	3	4	5
6.10	Умеет организовать воспитанников для поиска дополнительной информации, необходимой при решении образовательной задачи (книги, компьютерные и медиа-пособия, цифровые образовательные ресурсы и др.)					
Умение реализовать педагогическое оценивание						
6.11	Учитывает возрастные и индивидуальные особенности воспитанников при оценивании					
6.12	Аргументирует оценивание, показывает воспитанникам их достижения и недоработки					
6.13	Применяет различные методы оценивания результатов деятельности воспитанников					
6.14	Умеет сочетать методы педагогического оценивания с целью развития интереса к определенному виду деятельности (игровой, познавательной и др.)					
6.15	Содействует формированию способности оценивать игровые умения свои и сверстников					
Средний балл:						

Экспертная группа:

Должность (подпись с расшифровкой)

Должность (подпись с расшифровкой)

Председатель первичной профсоюзной организации (подпись с расшифровкой)

М.п.

ОТЗЫВ ОБ УРОКЕ (ЗАНЯТИИ)

(Ф.И.О. педагогического работника, должность, место работы)

(тема и дата проведения мероприятия)

	Критерии	Баллы
1	Цели занятия, его план были открыты обучающимся, конкретны и побудительны для них	
2	Замысел занятия реализован	
3	Содержание урока оптимально (научно, доступно)	
4	Проблемный характер изложения учебного материала	
5	Обучающиеся имели возможность выбора форм и средств работы, вариантов представления результатов	
6	Были созданы условия для актуализации опыта обучающихся, их личного общения	

Окончание

	Критерии	Баллы
7	Занятие способствовало формированию ключевых компетенций:	
	<i>в предметной области</i>	
	<i>в области информационных технологий</i>	
	<i>в проектно-аналитической деятельности</i>	
	<i>в исследовательской деятельности</i>	
	<i>в плане продолжения образования и эффективного самообразования</i>	
8	Занятие способствовало развитию качеств личности:	
	<i>коммуникативность, способность к эффективному общению, регулированию конфликтов</i>	
	<i>критическое мышление</i>	
	<i>креативность, установка на творчество</i>	
	<i>самостоятельность и ответственность</i>	
	<i>рефлексивность, способность к самооценке и самоанализу</i>	
9	Занятие способствовало расширению общекультурного кругозора	
10	Занятие помогло обучающимся в ценностно-смысловом самоопределении	
11	Обучающиеся получили помощь в решении значимых для них проблем	
12	Педагог сумел заинтересовать обучающихся, владел аудиторией	
13	Комфортность образовательной среды: материально-техническое обеспечение, удобство расстановки рабочих мест	
14	Качество методического обеспечения (пособия, раздаточные материалы, материалы на электронных носителях и пр.): методы обучения и контроля адекватны возможностям обучающихся	
15	Психологическая комфортность: благоприятный климат (доброжелательность, личностно-гуманное отношение к обучающимся)	
16	Партнерский стиль отношений педагога и обучающихся	
Всего баллов:		

Эксперт _____

(Ф.И.О., должность, место работы) (подпись)

Предлагается оценить каждую из позиций по следующей шкале:

1. Достигнуто в высокой степени – 4 балла.
2. Достигнуто почти в полной мере – 3 балла.
3. Достигнуто частично – 2 балла.
4. Достигнуто в малой степени – 1 балл.
5. Не достигнуто (или не входило в цели) – 0 баллов.

Экспертное заключение образовательного учреждения и экспертный лист оценки сдаются в файле.

Издание материалов рубрики осуществлено при финансовой поддержке
Федерального агентства по печати и массовым коммуникациям

Психолого-педагогическое сопровождение

Материалы под рубрики посвящены вопросам социализации детей в условиях вариативных форм дошкольного образования – в группе кратковременного пребывания и семейном детском саду.

Ольга Валентиновна ФАДЕЕВА,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии,
педагог-психолог Центра продленного дня
Мордовского государственного педагогического института им. М.Е. Евсевьева,
г. Саранск

ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С ДЕТЬМИ РАННЕГО ВОЗРАСТА В ГРУППАХ КРАТКОВРЕМЕННОГО ПРЕБЫВАНИЯ

В статье представлены основные задачи психологического сопровождения детей раннего возраста в группе кратковременного пребывания, описаны некоторые особенности психического развития малышей двух-трех лет, методы, приемы, специфика работы педагога-психолога.

На современном этапе активно развиваются вариативные формы образования. На базе Мордовского государственного педагогического института им. М.Е. Евсевьева был создан Центр продленного дня для дошкольников, не посещающих детские сады. Одним из его подразделений является группа кратковременного пребывания (ГКП) «Интересно все вокруг», которую посещают 10 детей в возрасте от 2 до 3,5 лет.

Опрос родителей малышей показал, что они приводят детей в группу с двумя целями:

- постепенное включение детей в социум, следствием чего должна стать более легкая адаптация ребенка к дошкольному учреждению;
- целенаправленное и педагогически оптимально организованное развитие детей.

Учитывая пожелания родителей, нами были определены следующие задачи работы группы:

- преодолеть психологическую симбиотическую связь ребенка с матерью и создать условия для развития у малыша самостоятельности («Мать не только должна вытерпеть отделение ребенка, но должна сама этого хотеть и способствовать этому... И именно на этой стадии многие матери не справляются с задачей материнской любви» [4, с. 137]);
- способствовать развитию познавательных процессов детей (восприятия, памяти, мышления);
- обогащать жизнь детей положительными эмоциями;
- вовлекать детей во взаимодействие со сверстниками.

На первом этапе важно организовать адаптацию к условиям ГКП, поэтому на занятиях рядом с детьми находились

мамы, тем самым мы пытались создать у ребенка базовое доверие к нам – воспитателю и педагогу-психологу. Ребята, играя, искали взглядом маму и, найдя ее, успокаивались и продолжали свои действия. Через две недели мамы под разными предлогами стали на некоторое время покидать игровое помещение и еще через две недели многие дети спокойно шли в группу. Такой переход, по нашему мнению, вполне оправдан, так как позволяет предотвратить появление эмоционального стресса, испытываемого ребенком при расставании с мамой. Длительность совместного пребывания ребенка вместе с мамой в группе зависит от множества причин. Например, если ребенок болеет или долго не посещает группу по каким-то иным причинам, то приходится начинать адаптацию сначала. Влияют также индивидуальные особенности детей.

Ситуативность поведения и произвольный характер всех психических процессов характеризуют общую картину психического развития детей раннего возраста. При этом одни из них уже в 2 года 2 месяца усидчивы и могут сосредоточить свое внимание на выполнении задания, а другие и по достижению 3 лет (в основном мальчики) не обладают этим умением.

Исследователи отмечают, что в раннем возрасте индивидуальный подход имеет решающее значение не только потому, что все дети разные, но и еще потому, что маленький ребенок может воспринимать только те воздействия взрослого, которые *адресованы лично ему* [3]. Малышу необходимо взгляд в глаза, обращение по имени, ласковое прикосновение – все то, что свидетельствует о личном внимании и персональной обращенности к нему. Только в этом случае он может принять и понять предложения взрослого. Еще одна особенность работы с детьми раннего возраста –

неэффективность чисто вербальных методов воздействия. Любые инструкции, объяснения правил, призывы к послушанию бесполезны, так как ребята еще плохо понимают их и, как следствие, не могут регулировать свое поведение. Необходимо эмоциональное вовлечение детей, создание общего смыслового поля, эмоциональной включенности взрослого в нужные действия, чему способствуют игровые приемы. На каждое занятие к малышам приходят разные гости (мишка, кукла, ежик и др.), которые попадают в разные интересные игровые ситуации. Важно, чтобы у каждого ребенка была своя игрушка в руках, так как индивидуальная деятельность с предметами вызывает сосредоточенность и концентрацию на объекте, своеобразную «завороженность» своими действиями. Занятия проводятся с подгруппой детей (по 5 человек) и длятся 15–20 минут.

Развитие познавательных процессов базируется на основе образов зрительного и слухового восприятия, развития осязания. Своеобразие восприятия ребенка раннего возраста состоит в его фиксации только одного качества объекта, оно аффективно окрашено и непосредственно переходит в действие.

Для развития зрительного восприятия цвета, формы, величины и расположения предметов в пространстве мы использовали следующие игры и упражнения: «Разложи предметы по цветным коробочкам», «Веселый поезд» (на основе рамок Монтессори), «Веселые матрешки», «Парные картинки» [6]. Игры можно изменять в соответствии с поставленными задачами. Так, в игре «Узнай по звуку» на развитие слухового восприятия на первом этапе мы использовали погремушки, свистульки, пищалки, колокольчики. Далее задача усложнялась: вводился еще один параметр – цвет. Баночки одинакового

размера и окрашенные в разные цвета (красный, желтый) наполняли мелкими камушками и песком, затем добавляли еще один цвет – синий (баночки, наполненные горохом). Ребенку нужно было отгадать, какого цвета баночка звучит у него за спиной. Следует отметить, что многие дети испытывают затруднения, когда педагог использует в дидактической игре два параметра – звук и цвет. В своей работе мы применяли самые разнообразные методы и приемы: пальчиковые игры, разрезные картинки, игры со шнуровкой, с манной крупой и др.

Пальчиковые игры используются на каждом занятии, поскольку, как отмечают психофизиологи, даже самые простые действия (сгибание и разгибание пальцев) вдвое ускоряют процесс овладения речью ребенком раннего возраста. Нашим детям очень нравится игра «Стенка, стенка...» (автор Л. Денина).

Стенка, стенка,
(Указательным пальцем
показывают на щечки.)
Потолок,
(На лоб.)
Два окошка,
(На глаза.)
Дверь,
(На рот.)
Звонок,
(На нос.)
Дзинь-дзинь-дзинь!
(Нажимают пальцем на носик.)

Работа с манной крупой способствует развитию осязания и является отличным аналогом песка. Больше всего детям нравится закапывать разные предметы (небольшие игрушки) и устраивать «снегопады» с помощью стаканчиков с дырочками. Еще мы смешиваем манку, например, с фасолью или горохом, а потом просеи-

ваем через детский дуршлаг. Ребятам очень нравятся такие предметные действия: манка убегает в дырочки, а горошины остаются.

Развитию целостности восприятия и наглядно-действенного мышления способствуют **разрезные картинки**. Мы учитываем требования, предъявляемые к составным картинкам. Для ребят этого возраста изображения живых существ (мишка) и знакомых предметов (матрешка или кукла) могут быть помещены на белом фоне. Начинаем с картинок, разрезанных на две части, затем – на три. При этом каждому ребенку даем целую предметную картинку и такую же, разрезанную на части.

Для организации **игр со шнуровками** мы воспользовались идеей И. Орловой [1]. Вырезали из картона круги разных цветов и форм – «пуговики». К каждому кругу прикрепили специальную веревку с привязанным к ней корпусом от фломастера – получилась «иголочка с ниткой». Дети учились «пришивать» пуговики, продевая иголочку с ниткой в отверстия.

Игры в сенсорной комнате способствуют стимуляции сенсорных процессов, коррекции психоэмоционального состояния (преодоление замкнутости, застенчивости, агрессивности, снятие мышечного и эмоционального напряжения), развитию общей моторики. Игры в сухом бассейне, пузырьковая колонна, пучок фиброоптических волокон «Звездный дождь» – все это вызывает сильные положительные эмоции у детей. Любят ребята и занятия на сенсорной стене, где можно покатать шары по горке, составить цветовой панно из разноцветных фигур и многое другое.

В сухом бассейне дети двигаются, испытывают радостные эмоции. Для развития памяти можно положить в бассейн 1–2 мягкие игрушки. Затем убрать и предложить ребенку вспомнить, с кем он купался. Дети любят играть с шарами: побрасывают их.

После занятия в сухом бассейне предлагаю ребятам игру «Кто быстрее вернет мяч в бассейн». Занятия в сенсорной комнате вызывают сильные эмоции, поэтому каждое из них заканчиваем релаксационным упражнением, например, с использованием источника «Звездное небо». Предлагаю детям лечь на мягкое покрытие, говорю:

– Наступает чудесная летняя ночь. На небе зажигаются яркие звездочки (*приглушаю основной свет и включаю «Звездное небо»*). Мы отдыхаем, дышим легко и свободно, смотрим на звездное небо и отдыхаем. Вам хорошо! Смотрите на звездочки: они такие разные – красные, желтые! (*Меняем цветовое освещение.*) Теперь они – синие и зеленые и т.д. Наступает утро. Гаснут звезды. Настроение бодрое. Потянитесь! Улыбнитесь! [2].

Основные трудности, с которыми приходится сталкиваться в работе, – это проблемы в поведении ребенка раннего возраста. В нашей практике они наблюдались у четырех мальчиков. Согласно Т.И. Чирковой, все возможные причины можно условно разделить на четыре группы. Первая – связана с особенностями жизнедеятельности семьи, вторая – характеризуется ошибками родителей и воспитателей, третья группа основана на медицинских показателях, а четвертая – обусловлена острым протеканием кризисов психического развития детей [5]. Изучение различных детских проявлений, а также сотрудничество с родителями позволили выявить, что у троих мальчиков отклонения в поведении связаны с ошибками в воспитании, а четвертый нуждается в консультации

логопеда и невролога. Вполне очевидно, что решение подобных проблем требует продолжительного времени и значительных совместных усилий педагога-психолога и родителей.

Период пребывания детей в группе «Интересно все вокруг» дает положительные результаты: наши дети растут, изменяясь в лучшую сторону. Психические познавательные процессы и поведение становятся произвольными, происходит активное развитие речи. Приятно видеть стремление детей к совместному взаимодействию со взрослыми и сверстниками, их положительное эмоциональное состояние во время пребывания в группе.

Литература

1. Орлова И. Для чего нужны пуговицы? // *Обруч*. – 2010. – № 5.
2. Постоева Л., Мартыненко Л. Вместе весело играем! Интегрированные коррекционно-развивающие занятия для детей 3 лет // *Дошкольное воспитание*. – 2010. – № 2.
3. Смирнова Е.О., Орлова И.А., Нестерова И.И. Психологическая служба раннего возраста // *Психологическая наука и образование*. – 2005. – № 1.
4. Фромм А. Азбука для родителей. – М.: Литур, 2004.
5. Чиркова Т.И. Проблемы в поведении ребенка раннего возраста: консультации психолога. – Н. Новгород: Нижегородский гуманитарный центр, 2001.
6. Янушко Е.А. Сенсорное развитие детей раннего возраста. – М.: Мозаика-Синтез, 2009.



Ольга Ивановна ГРИНЧЕНКО,
заведующая,

Татьяна Константиновна КОРАБЛЕВА,
социальный педагог Государственного бюджетного образовательного учреждения
Центра развития ребенка – детского сада № 2626
Южного окружного управления образования г. Москвы

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УСЛОВИЯХ СЕМЕЙНЫХ ДЕТСКИХ САДОВ

Год назад мы начали знакомить читателей с новой и чрезвычайно актуальной вариативной формой организации дошкольного образования – семейными детскими садами.¹ В продолжение этой темы авторы делятся опытом в области социализации детей, воспитывающихся в семейных детских садах.

Развитие вариативных форм дошкольного образования в столице связано, с одной стороны, с нехваткой мест в детских садах и предполагаемым ростом на 20% численности детей дошкольного возраста в 2012–2016 годах, а с другой – со стремлением предоставить родителям дошкольников возможность выбора, обеспечивающего комфортное пребывание, необходимое воспитание и обучение ребенка. Вариативные формы позволяют решать проблему доступности дошкольного образования без использования дополнительных площадей, а также учитывать запросы родительской общности, например, совместное посещение детьми и их родителями занятий в центрах игровой поддержки, постепенная адаптация к детскому саду в группах кратковременного пребывания и пр. Тенденция увеличения количества действующих вариативных форм по городу Москве свидетельствует об их востребованности. Однако динамика неоднородна, так, в Юго-Западном округе количество центров игровой поддержки ребенка – 66, а в Северо-

Западном – 21. Семейных детских садов открыто более 530 в столице, из них в Западном округе – 77, а в Северном – 36. Возможная причина таких различий, на наш взгляд, кроется в отсутствии заинтересованности со стороны дошкольных образовательных учреждений в развитии таких услуг, а также в недостатке финансирования соответствующих статей.

Среди вариативных форм дошкольного образования особое место занимают семейные детские сады (СДС), которые содействуют социальной поддержке многодетных семей. Практические результаты их деятельности показали, что:

1. Дети из многодетных семей от 2-х месяцев до 7 лет имеют возможность получать квалифицированное воспитание и обучение в соответствии с Федеральными государственными требованиями к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования и Московского стандарта качества дошкольного образования.

2. Воспитатели семейных детских садов используют в своей педагогической дея-

¹ См.: Современный детский сад. – 2010. – № 8. – С. 39–46.



тельности здоровьесберегающие технологии.

3. Дошкольные учреждения, Ресурсный центр «Детский сад – открытая система» обеспечивают информационную поддержку семейных детских садов г. Москвы посредством тематического сайта.

4. Дошкольное образовательное учреждение организует, планирует весь воспитательно-образовательный процесс с возможным привлечением детей из семейных детских садов.

5. Методическая служба ДОО совместно с воспитателями семейных детских садов планирует тематические экскурсии, посещение выставок и других социально значимых мест.

На современном этапе развития общества, в особенности в условиях мегаполиса, можно выделить проблему депривации – неудовлетворенной потребности ребенка в общении. К сожалению, качество общения родителей с детьми снижается в условиях дефицита времени, что, в свою очередь, затрудняет процесс социализации порастающего поколения. Под социализацией мы понимаем сложный, многоплановый процесс вхождения ребенка в социальную среду. Учитывая подобные негативные тенденции в развитии современного социума, семейный детский сад является универсальной моделью социального института, который в полной мере позволяет гармонично реализовать обе социально значимые роли: родитель и воспитатель в одном лице. Задача ДОО – создать условия для эффективного взаимодействия всех субъектов образовательного пространства.

Мы определили следующие дидактические цели и задачи работы:

– вовлечение воспитателей СДС в единое образовательное пространство «ДОО – семейный детский сад – Ресурсный центр», объединение педагогов посредством

информационной среды сайта «Семейный детский сад»;

– создание условий для формирования у детей из СДС социальной компетентности;

– обогащение развивающей среды социально значимыми объектами;

– организация системного подхода по информированности воспитателей СДС в вопросах обучения и воспитания.

Реализовать поставленные цели и задачи нам помогает программа воспитания и обучения детей в семейных детских садах «СЕМЬ-Я», разработанная в Московском институте открытого образования и изданная в 2010 году. Она носит рекомендательный характер, что позволяет выработать свои методы и подходы в воспитании и образовании детей. Табличная форма облегчает восприятие материала родителю-воспитателю. Есть в ней раздел, непосредственно связанный с проблемами социализации ребенка и посвященный социально-личностному развитию. Вместе с тем, наше базовое дошкольное учреждение – Центр развития ребенка – детский сад № 2626 – работает по программе «Истоки», согласно которой ряд базисных характеристик личности отнесен к универсальным человеческим способностям, становление которых осуществимо в процессе социального развития: компетентность, креативность, инициативность, самостоятельность, способность к самооценке, самосознание личности. Социализация является процессом усвоения и дальнейшего развития индивидом социально-культурного опыта, необходимого для его включения в систему общественных отношений. Сущность социализации состоит в том, что в процессе ее человек формируется как член того общества, к которому он принадлежит.

Рассмотрим более подробно организацию социально-педагогической деятель-

ности ДОУ, направленной на социализацию детей, воспитывающихся в условиях СДС. В структуру ее входит несколько блоков, на наш взгляд, наиболее важных, позволяющих последовательно ввести ребенка в мир социальных отношений (см. рисунок).

1. Создание предметно-развивающей среды, обеспечивающей эффективное приобщение детей к эталонам культуры

Задачи социализации требуют соответствующей организации воспитательно-образовательного пространства, создания предметно-развивающей среды, обеспечивающей наиболее эффективное приобщение детей к эталонам культуры. Мы стремимся, чтобы такая среда имела как в дошкольном учреждении, так и в семейном детском саду.

2. Умение владеть своими чувствами

Посредством театрализованной деятельности решаются задачи эмоциональ-

ного обогащения и социального развития детей, воспитывающихся в СДС. В рамках деятельности Ресурсного центра «Детский сад – открытая система» реализуется тематический проект «Семейный театр». Воспитатели СДС получили методические рекомендации по организации театрализованной деятельности, для них были проведены мастер-классы. Коммуникативные игры, этюды, игры-драматизации учат понимать эмоциональные состояния, дают представления о способах выражения собственных эмоций (мимика, жесты, поза, слово), помогают развивать способность управлять своими эмоциями и чувствами. В результате дети приобретают навыки, умения и опыт, необходимые для адекватного поведения в обществе. Воспитатели СДС совместно со своими детьми продумывают и изготавливают атрибуты для театра, которые помогают войти в социальный мир и учат ориентироваться в его многообразии. Социальные роли чрезвычайно привлекательны для дошкольников, поскольку способствуют расширению рамок



Рис. Социально-педагогическая деятельность ДОУ, направленная на социализацию воспитанников СДС

эмоционально-социального познания. Играя роль, дети передают характерные особенности персонажа с помощью различных средств выразительности: голоса, пантомимики, мимики, жеста. Дети любят самостоятельно распределять роли, проигрывают их, надевая соответствующие костюмы, используют нужные атрибуты, аксессуары и др.

3. Общение со взрослыми

Для полноценного осуществления социализации воспитанников СДС необходимы встречи, занятия с педагогами ДОУ. Воспитателям СДС и их детям интересны такие формы работы, как экскурсии, походы, для проведения которых совместно с методической службой ДОУ разрабатывается тематика и содержание с учетом задач развития познавательных потребностей, освоения социального опыта.

4. Общение со сверстниками в группе детского сада. Культурно-речевое воспитание

При общении со сверстниками формируются дружеские отношения, что является одной из составляющих социального раз-



Воспитываем дружеские чувства

вития. Каждый ребенок СДС прикреплен к определенной возрастной группе ДОУ. Общение со сверстниками является важным компонентом социального развития. Например, ребенок добился принятия в игру сверстников, его не отвергли, а даже наоборот, он стал ведущим игрового сюжета. Соответственно, у него изменились социальные качества, он становится менее агрессивным, более открытым для общения. Его кругозор расширился новыми представлениями о человеческих отношениях и о себе. Кроме того, ребенок приобрел новые приемы обращения с предметами окружающего мира, поскольку смог наблюдать их у партнеров по игре, а затем попробовал выполнить эти действия самостоятельно.

5. Воспитание уверенности

Воспитание уверенности в себе помогает ребенку осознать свои характерные особенности, предпочтения, понять, что он уникален и неповторим. Наша психологическая служба проводит анкетирование среди воспитателей СДС и диагностику детей для выявления соответствующих проблем и уровня развития эмоционально-чувственной сферы. Воспитатели СДС совместно с психологом ДОУ определяют содержание занятий по развитию социальной и эмоциональной сфер детей, продумывают совместные формы работы.

6. Организация проектной деятельности

Наиболее эффективным средством интеграции ДОУ и СДС, на наш взгляд, является проектная деятельность. Она также обеспечивает условия формирования социальной компетентности ребенка. Совместная проектная деятельность дает педагогу установку не столько учить, сколько помогать ребенку осваивать окружающий мир, вместе находить смысл, ста-

вить цель, достигать ее. Вовлечение в проект позволяет всем членам семьи стать непосредственными участниками образовательного процесса, обогатить свой педагогический опыт, открыть неизвестные стороны собственного ребенка, испытать чувство удовлетворения от его и своих успехов. В такой ситуации педагоги ДОУ и воспитатель СДС становятся наиболее привлекательными партнерами по общению. В рамках деятельности Ресурсного центра были осуществлены проекты социально ориентированного характера: «Знаем, помним, чтим» (проект, посвященный Победе в Великой Отечественной войне), «Родословная моей семьи», «Семейный театр». В настоящее время – в 2011–2012 учебном году – мы работаем над новыми проектами: «Здоровый образ жизни», «Семейные чтения», «Экскурсии и походы в семье».

7. Знакомство с культурой, традициями, обычаями, расширение кругозора

В нашем дошкольном учреждении создан фольклорный ансамбль «Горенка» под руководством М.В. Хазовой, в состав ансамбля входят дети и воспитатели СДС. Духовная культура – важный компонент активизации творческого потенциала личности, развития патриотических чувств. Широкое использование народной песни в практике работы детского сада позволяет ребятам получить более объемное представление об особенностях русской культуры, мирового и национального культурного наследия, об их взаимодействии и взаимопроникновении.

Художественная литература помогает детям познать окружающий мир, обогатить представления о добре и зле, пробудить и развить социальные чувства, углубить жизненный опыт, сформировать задатки мировоззрения и первоначальных основ социальной активности.



Приобщаемся к народным традициям

8. Воспитание культурных навыков

Социальное развитие тесно связано с нравственным, эстетическим, трудовым, умственным воспитанием. Усвоение норм морали, основ культуры общения, соблюдение культурно-гигиенических правил – все это помогает ребенку более легко и гибко адаптироваться к новым условиям, преодолевать трудности, с которыми он сталкивается в повседневной жизни. Этому направлению работы уделяется большое внимание как со стороны администрации ДОУ, так и воспитателей СДС.

Семья для ребенка – самое главное педагогическое учреждение, источник общественного опыта. От нее во многом зависит то, как идет физическое, эмоциональное и социальное развитие человека на протяжении всей жизни, и дошкольное образовательное учреждение должно помочь достичь высоких результатов в воспитании и обучении детей в семейных детских садах.

Рекомендации педагогам

Номер журнала выходит в декабре, впереди нас ждут новогодние и рождественские праздники, святочная неделя. Статьи, составившие подрубрику, так или иначе связаны с этими всеми любимыми, чудесными праздничными днями и подготовкой к ним.

Марина Юрьевна НОВИЦКАЯ,

кандидат филологических наук,
заведующая лабораторией содержания и стандартов
начального общего образования Федерального института развития образования
Министерства образования РФ,
г. Москва

ОБРАЗ МАТЕРИ В РУССКОЙ НАРОДНОЙ КУЛЬТУРЕ

Рождество, Крещение – православные праздники, которые невозможно представить себе без образа матери, идеала материнства – Богородицы. Автор раскрывает глубокий нравственный смысл народных обычаев, обрядов и традиций, отражающих материнскую любовь, заботу, пестование, обращает внимание на их актуальность в современных условиях, необходимость их возрождения и переосмысления.

«При солнце – тепло, при матери – добро», – кого ни спроси, всяк с раннего детства знает пословицу, которая соотносит материнский образ с животворным нашим дневным светилом. Тепло материнской заботы – это первое впечатление, которое мы получаем в жизни. По мере нашего взросления и накопления встреч с людьми и житейскими обстоятельствами образ матери все больше и больше обретает черты помощницы, заступницы, предстательницы. Пословицы тонко и убедительно рисуют этот образ: «Мать праведна – ограда каменная», «Материнская молитва со дна моря достает», «Днем денна моя печальница, в ночь ночная богомольница». Посмотрим внимательнее, каковы жизненные основы образа матери в русской традиционной культуре, в частности – в культуре пестования.

Народное представление о теснейшей взаимной связи матери и ребенка отрази-

лось уже в правилах поведения беременной женщины, в нормах отношений между ней и окружающим миром. Ее особые пристрастия в пищу и питье объяснялись желаниями младенца. Будущая мать избегала глядеть на все физически или нравственно некрасивое, иначе, по народным убеждениям, она могла родить уродливое дитя. Если же она обращала внимание только на красивое и доброе, то и ребенок рождался пригожим и хорошим.

Очевидно, что связь между матерью и младенцем в утробе осмыслялась народом и как телесная, и как духовная. Вот почему считалось, что «в церкви бывать – в раю побывать, дитё освящать». И каждый ребенок – благодать Божья: «Как бы тяжело ни жилось, сколько бы в семье детей ни было, а матушка-брюхатушка к своему еще не родившемуся дитю относится с любовью, лелейностью, ждет его богоговейно» [4, с. 13].

«Горьки родины, да забывчивы» – с появлением ребенка на свет формы связи видоизменялись, но не прерывались, являясь основой для сохранения физического и душевного здоровья новорожденного, для дальнейшего успешного развития его плоти и духа. Горячее моление о ребенке выливается в настойчивую просьбу: «Дай Бог вспоить, вскормить, сына на коня посадить, а дочь – за пряслицу!». Именно поэтому целый пласт традиционного пестования специально направлен на *культурное оформление* телесных и духовных контактов между ребенком и матерью, другими близкими ему людьми. Обязательно оформляется само вхождение младенца в мир – первое купанье повитухой, первая встреча с материнскими и отцовскими руками, первые выражения нежности к ребенку, первое кормление.

Особое отношение к матери в это время разумно. Нужно ее, ослабевшую от родов, охранить от возможных негативных воздействий – нервного напряжения, заразных болезней, траты душевной и физической энергии, так необходимой для ухода за новорожденным. «Роженичке до шести недель, до принятия очистительной молитвы много непозволительного было. И песня такая есть:

А в горнице, а в горнице
Кроватька стоит.
А в кроватке
Родишка лежит.
А в головах
Сам Бог стоит.
А в ножечках
Муж стоит.
Позволь, Боже,
К родишке ступить.
Не позволю
К родишке ступить:
Шесть недель выйдет,
Сама к тебе придет» [4, с. 61].

«Крещение – второе рождение» – эта пословица утверждает мысль о том, что акт крещения является духовным рождением человека. Мать в храм не ездила, а только целовала младенца, крестила, передавала повитухе, а та – крестным матери и отцу, куме и куму. Однако внутреннее, глубинное общение с ребенком не прерывалось. Прочитав молитву, мать со всеми, кто остался дома, пела песню:

– А куда ты идешь, кумок,
А куда ты спешешь, голубок?
– На крестьбины, Господь Бог,
В кумовины, Дух Святой!
– А что несешь, кумок,
А что несешь, голубок?
– Несу деточку, Господь Бог,
Во купелочку, Дух Святой! [4, с. 79].

Крещеный ребенок вступал в единое духовное пространство, которое крепко объединяло его со всей семьей. Обычно имена младенцам нарекали священники. Но бывало, что младшее поколение постепенно наследовало имена старших членов семьи: «...держатся иногда следующего порядка: первый сын должен носить непременно имя деда с отцовой стороны, второй – имя деда с матерней стороны, третий – имя отца; точно такого же порядка (но только в честь бабушек и матери) придерживаются... при наречении имен и для девочек» [3, с. 90]. Так складывался семейный круг небесных покровителей, общий для нескольких поколений, помогающий сохранять семейную память из рода в род.

В зависимости от состояния новорожденного по-разному решался вопрос о месте его обычного пребывания. Если младенец был здоров и спокоен, его клали к матери в постель; если же плакал, укладывали в люльку. Но обычно не приучали засыпать на руках, старались, чтобы оставалась возможность работать. Ведь в крестьянской

среде с рождением ребенка мать продолжала трудиться. И женский труд для семьи – подвиг не меньший, чем воинский труд мужчин. Недаром пословица поэтично сравнивает домашние орудия повседневного женского труда с воинским вооружением: «Тугой лук – коромыслице, калены стрелы – веретенъца». Если работа была вне дома, то малыша мать брала с собой, пристраивая в специальном коробе за спиной. А когда засыпал, она ставила короб в укромное место и возвращалась к делу. Так, и в доме, и в огороде, и в широком поле дети с младенчества видели перед собой добрый материнский пример трудолюбия. Этот нравственный урок усваивался поистине с молоком матери.

Спокойный сон очень важен для младенца. Чтобы усыпить дитя, в такт колыбельным песням его покачивали, поглаживали, похлопывали; при сильном же беспокойстве – брали на руки, прижимали к груди, укачивали, приговаривая или припевая песенки. И с первых дней жизни ребенок слышал нежные слова, обращенные именно к нему, единственному и самому дорогому существу. Колыбельные песни, такие вроде бы незамысловатые, при всей простоте своих художественных средств позволяли изобретательно, творчески и девочке, и мальчику адресовать один и тот же сюжет, сделав его неповторимым благодаря включению личного имени ребенка:

Баю, баю, бай,
Ты, собачка, не лай,
Белолопа, не скули,
Нашу Лену не буди.

А, баю, бай,
Ты, собачка, не лай,
Ты, корова, не мычи,
Ты, петух, не кричи,
А наш Юра будет спать,
Станет глазки закрывать [1, с. 72].

Важнейшее свойство в образе матери – ее жертвенность, готовность все самое лучшее отдать своему ребенку. Даже в бедной семье таким чудным даром может стать песня, которая будит детское воображение:

...У коты ли, у коты
Колыбелька золота,
У дитяти моего
Есть покраше его.
У коты ли, у коты
Периночка пухова,
У мого ли у дитяти
Да помягче его.
У коты ли, у коты
Изголовья высока,
У дитяти у мого
Да повыше его.
У коты ли, у коты
Одеяльца хороша,
У дитяти моего
Есть получше его.
У коты ли, у коты
Занавесочка чиста,
У мого ли у дитяти
Есть почище его,
Есть почище его,
Да покраше его... [1, с. 60].

Любая мать тревожится за судьбу ребенка и твердо знает, что до поры до времени только она может его защитить, а потому и предупреждает:

Баю, баюшки, баю,
Не ложися на краю:
Придет серенький волчок,
Схватит Сашу за бочок
И утащит во лесок
Под ракитовый кусток.
Под кусточком камушки,
Плохо жить без мамушки [1, с. 77].

Материнская любовь естественно находит выход в нежных словах и ласках.

Вековое педагогическое наследие и любящее сердце помогли гармонично развивать ребенка.

Незаменимы были пестушки-потягушки, своеобразные физкультурные упражнения для малыша в сочетании с массажем. Формы, дозирование времени, терапевтический и эмоциональный эффект массажа определялись сюжетами сопровождающего его поэтического текста. Вот массаж пяточек:

Ков, ков, ножка
Бежит по дорожке.
Надо ножку подковать,
Чтобы дальше ей бежать [1, с. 85].

Так учат осознанным движениям руками:

Гуси летели,
Лебеди летели,
Гуси летели,
Лебеди летели...

Лунь плывет,
Лунь плывет,
Лунь плывет... [1, с. 86]

А вот так – ходить:

Ай, лю-лю, ай, лю-лю,
Я горошек люблю,
К этому горошку
Протопчу дорожку [1, с. 87].

При купании младенца мать приговаривает:

Мы не ляжем рано спать:
Дочку надобно купать.
Светлую водичку
Льем на нашу птичку.
Дайте-ка пеленку
Завернуть Аленку [1, с. 88–89].

Чуть-чуть подрастет дитя, наступает время первых игр – потешек. Это удивительные по простоте и естественности композиции, в которых сочетаются поэтический текст и соответствующая ему последовательность действий взрослого. Такое сочетание хорошо развивает ребенка, открывая ему возможности его собственного тела и радуя общением со взрослым:

Мальчик-пальчик,
Где ты был?
– С этим братцем
Печь топил,
С этим братцем
Щи варил,
С этим братцем
Кашу ел,
С этим братцем
Песни пел,
Песни пел да плясал,
Родных братьев потешал [1, с. 98].

При произнесении потешки большой палец ребенка последовательно соединяют с указательным, средним, безымянным и мизинцем. Произнося две заключительные строки, ритмично потряхивают кисть руки сложенной парой пальцев – большим и мизинцем. Тут тебе и развлечение, и нравственный урок, и тренировка мелкой моторики – все вместе. Игр-потешек, которые сочетают телесный контакт с поэтическим словом, народ придумал великое множество. Некоторые из них до сих пор в ходу: «Идет коза рогатая», «Сорока-ворона кашу варила», «Ладушки, ладушки, где были? – У бабушки!», «Ехал мальчик маленький» и др. Потешки, как и вся культура пестования, – это великолепное средство комплексного развития ребенка: физического, психического, интеллектуального, эстетического, нравственного, становления его специальных творческих способностей – речевых, музыкальных, пластических.

И каждая мать органически, естественно владела этим средством.

Грудью в старину кормили детей обычно долго, лет до двух-трех. После прекращения грудного вскармливания ребенок из люльки переходил спать вместе с другими детьми на общей постели, на печи, на полотах. А это – царство сказок и одновременно школа общения с братьями и сестрами. Тут культура материнского пестования уступает место творческому впитыванию поэтических текстов детского фольклора от сверстников и передачи его от старших детей к младшим.

И вот однажды в зимнюю пору наступает время, когда старшие ребятишки берут малыша с собой. Раным-рано в рождественское утро дети ходят по дворам и славят Христа. «Славильщики обыкновенно поют 1-ю песнь канона, тропарь и кондак праздника, а некоторые после кондака заявляют: “Послушайте, рацею... скажу!”...»

Пречистая Дева Мария
Иисуса Христа породила,
В ясли положила.
Звезда ясна сияла,
Трем царям путь показала –
Три царя приходили,
Богу дары приносили,
На коленки припадали,
Христа величали.
Дай же, хозяин добрый,
Нам пирог сдобный!» [3, с. 127].

Думается, что особая чистота и теплота этой безыскусной песенки о Рождестве Христа, о Его Пречистой Матери, Ее заботе о Младенце безотчетно накладываются на детское воспоминание о теплоте ласковых рук, нежности родного голоса и безграничной доброте каждой матери по отношению к своему дитяти. Образ Небесной Матери завершает в сознании ребенка строительство идеального образа матери

земной и порождает то понимание святости материнства, которое характерно в целом для носителя народной культуры.

Таким образом, несомненно, что традиционная культура материнского пестования представляет собой исток развития добрых взаимных отношений ребенка с окружающим миром. Именно мать ответственна за то ядро человечности, которое складывается в раннем детстве и определяет тип личности на всю жизнь.

Хотелось бы уточнить еще два вопроса, которые актуальны для нашей темы и имеют важное значение для более полного представления об идеальном образе матери в русской народной культуре. Первый из них связан с пословицей, которая была приведена в начале статьи: «Материнская молитва со дна моря достает». Вспомним ее и соотнесем со смыслом народной притчи:

«Дочь не послушала матери. Мать заругалась: “Понеси тебя Водяной!” Дочь пропала. Мать жалуется страннику, заночевавшему в ее доме. Странник утешает ее.

– Не горюй! Бери лодку, поедем на озеро.

Едут они по озеру. Странник говорит:

– Опускайся в озеро.

Опустилась мать в озеро. На дне дорога. Пошла по дороге, видит – стоит дворец. Во дворце Водяной.

– Ты зачем пришла?

– За дочерью.

– Чья она?

– Моя дочь да Божья.

– Ты сама нам ее отдала...

Выплакала мать свою дочь у Водяного, домой ее вернула, заново крестила» [2, с. 54].

Пусть нас не смущают древние дохристианские реалии в тексте притчи. Нравственный смысл ее целиком связан с народно-православной мыслью о том, что

за каждое слово человек несет ответственность перед Богом. О том, как губительны для ребенка черные слова родителей, даже сказанные сгоряча и необдуманно. Ведь черное слово, сорвавшееся с уст матери, может погрузить в пучину страданий и бед, а уж только потом она спохватится и станет отмаливать своего ребенка. Притча от противного утверждает идеальный образ матери как праведной женщины, умеющей контролировать свои импульсивные речи и поступки. И только тогда она может стать каменной оградой своему ребенку от всякого зла.

Второй вопрос касается народной нормы отношения к детям-сиротам. Пора задумаемся над смыслом воспоминаний сына о своей матери, у которой первый муж погиб в Первую мировую войну, а маленькая дочь вскоре скончалась:

«...В 1916 году мать вторично вышла замуж за Матвея Максимовича Ульянова, который через год стал моим отцом. Выйдя замуж, мама приняла пятерых ребят от первой жены отца Анны Семеновны, которая умерла “в испанке”. ...Трудно ей было в 23 года с пятью ребятами, но выходила всех. Самый маленький, Дмитрий, годовик, звал мамкой, старшие слушались, помогали во всем» [2, с. 32].

Мы видим высокий нравственный облик русской женщины – носительницы ценностей традиционной народной культуры, полностью берущей на себя ответственность за судьбы, казалось бы, чужих ей детей. Этот образ матери согласуется с этическим ориентиром, данным русскими пословицами: «Не та мать, что родила, а та, что возрастила и в люди вывела», «Не строй церковь, пристрой сироту».

В заключение хотелось бы указать на актуальность педагогического потенциала, который заложен в системе традиционных

ценностей, сконцентрированных в идеальном образе матери, и который может быть использован для работы с детьми в дошкольных образовательных учреждениях. В первую очередь это касается необходимости **системно и комплексно** возвращать в повседневное общение с детьми сокровища культуры материнского пестования и собственно детского фольклора. **Потребность осваивать традиционное наследие должна быть осознана современными родителями и педагогами в качестве способа решения самых насущных проблем, а вовсе не как путь факультативной архаизации в воспитании детей.** Так, например, рост логопедических проблем, совершенно очевидно, связан с утратой культуры пестования в семье. Этим же можно объяснить заметное ослабление творческого воображения и фантазии в детской жизни. То же касается проблем нравственного развития детей и т.д. Но это уже – тема отдельного размышления.

Литература

1. *Детский фольклор* / Сост., вступ. ст., подгот. текстов и коммент. М.Ю. Новицкой, И.Н. Райковой. – М.: Русская книга, 2002. (Б-ка русского фольклора; т. 13.)
2. *Не век жить – век вспоминать.* Народная культура Поонежья и Онежского Поморья (по материалам Онежских экспедиций). – Онега-Архангельск – М.: Товарищество Северного Мореходства, 2006.
3. *Фольклорные и этнографические материалы, собранные А.Н. Соболевым.* Родильно-крестильный комплекс во Владимирской губернии // *Православные священники – собиратели русского фольклора* / Сост. В.Г. Смолицкий, А.В. Кулагина. – М.: Государственный республиканский центр русского фольклора, 2004.
4. *Этнография детства* / Запись, составление, нотации и фотографии Г.М. Науменко. – М.: Беловодье, 1998.

Лариса Леонидовна ИЛЬИНА,

старший преподаватель кафедры методик дошкольного образования
Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева,
г. Чебоксары

РОЛЬ, МЕСТО И ОСОБЕННОСТИ ХУДОЖЕСТВЕННОГО РУЧНОГО ТРУДА В ПРАКТИКЕ СОВРЕМЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Автор обращает внимание на недостаточное использование потенциала художественного ручного труда для развития творческих способностей у детей старшего дошкольного возраста в практике работы детских садов. В статье описаны основные подходы к проблеме детского творчества и особенности творческой деятельности ребенка-дошкольника, а также предложены рекомендации по изготовлению новогодних поделок.

Формирование творческой личности, способной решать задачи в нестандартных условиях, гибко и самостоятельно использовать приобретенные знания в разнообразных жизненных ситуациях, имеет непреходящую социальную значимость. Стремление к творчеству естественно присуще детям и проявляется во всем, чем бы они ни занимались. Оно не сводится к специальным творческим видам деятельности – рисованию, лепке или музицированию. Развитию творчества способствует поощрение детского экспериментирования, побуждение ребят к инициативности и самостоятельности, одобрение оригинальных творческих решений. Вся организация жизни ребенка должна стимулировать творчество, а взрослые своим отношением к детям, вниманием к их деятельности должны создавать творческую атмосферу раскованности и свободы самовыражения.

В историческом аспекте исследования проблемы творчества можно выделить три основных подхода:

1. Интеллектуальная одаренность выступает в качестве необходимого, но недостаточного условия творческой активности личности. Отрицается наличие творческих

способностей как таковых. Главную роль в творчестве играют мотивации, ценности, личностные черты. К числу основных черт творческой личности относят когнитивную одаренность, чувствительность к проблемам, независимость в неопределенных и сложных ситуациях (А. Маслоу, А. Адлер, Р. Кеттелл, Г. Олпорт).

2. Творческая способность (креативность) является самостоятельной, независимой от интеллекта или между уровнем интеллекта и уровнем креативности есть незначительная корреляция. Согласно теории интеллектуального порога Э. Торренса, нет креативов с низким интеллектом, но есть интеллектуалы с низкой креативностью.

3. Высокий уровень развития интеллекта предполагает высокий уровень творческих способностей и наоборот. Творческого процесса как специфической формы психической активности нет (Г. Айзенк и др.).

Все выделенные подходы существуют и ныне, мы согласны с точкой зрения В.Н. Дружинина, который считает, что высокий уровень интеллекта не гарантирует творческих достижений [1].

Ряд исследователей полагают, что для творчества необходима мотивация дости-

жений, другие утверждают, что она блокирует творческий процесс. Большинство авторов все же убеждены в том, что наличие мотивации и личностной увлеченности является главным признаком творческой личности. Творческим людям присущи:

- независимость, ориентация на личные ценности, а не на внешние стандарты группы, неконформность оценок и суждений;
- открытость ума – готовность поверить своим и чужим фантазиям, восприимчивость к новому и необычному;
- высокая толерантность к неопределенным и неразрешимым ситуациям, конструктивная активность в этих ситуациях;
- развитое эстетическое чувство, стремление к красоте [1].

Следует отметить, что творчество ребенка носит личностный характер, оно индивидуально, неповторимо. На основе полученных знаний и умений дети, пользуясь усвоенным «языком», создают новое в игре, в художественной деятельности. Индивидуальные различия выражаются в разной степени восприимчивости к обучению и в творческих проявлениях детей. У одних раскрываются способности к одним видам деятельности, а у других – к другим, следовательно, можно начинать развивать специальные дарования наряду с более общими умственными способностями.

По мнению Н.С. Лейтеса, способности – свойства, которые не могут развиваться без активности самого ребенка и без его собственных усилий по ее регуляции. Годы детства – годы созревания и быстрого психического развития, их отличает легкость и вместе с тем прочность формирования личностных свойств, чрезвычайная отзывчивость на окружающее. Происходит последовательный ряд переходов от одной его ступени к качественно другой.

Сменяющиеся периоды детства – своеобразные эпохи жизни со своими, присутствующими именно им возможностям [2].

Творческие способности, как подчеркивает В.Т. Кравцов, это совокупный продукт развития целостного детско-взрослого сообщества. Более того, творческие достижения взрослого человека в ходе решения им своих профессиональных задач были бы просто невозможны, если бы он при этом не актуализировал тот опыт проблемного отношения к миру, универсальной «бескорыстной» ориентировки в действительности, который накопил в детстве. Они так и остались бы частными способами решения частных задач. Соответствующие им способности не могли бы претендовать на статус универсальных, будучи «привязанными» к локальным ситуациям профессионального труда. Таковыми эти способности становятся только в качестве универсальных характеристик детского творчества, универсальных творческих способностей ребенка. Они приобретают подлинно общечеловеческий смысл лишь тогда, когда каждое новое поколение детей «обращается» к ним как к средствам вхождения в человеческий мир. Эти способности дают ребенку своеобразный духовно-практический «ключ» ко всему тому, что человечество изобрело на протяжении веков.

Кравцов В. и Синельников В. выделяют следующие характеристики детского творчества: реализм воображения, умение видеть целое раньше частей, надситуативно-преобразовательный характер творческих решений, детское экспериментирование. Развитие творческих способностей происходит в процессе овладения ребенком созидательным потенциалом человеческого рода, складывающимся от поколения к поколению, воплощенным в системе универсальных творческих способностей людей, которые ребенок осваивает и

модифицирует в рамках разных видов своей деятельности.

Проблемой целенаправленного и активного воздействия на развитие художественно-творческих способностей детей дошкольного возраста занимались Н.П. Сакулина, Н.Б. Халезова, Н.А. Ветлугина, Т.Г. Казакова и др. Ими были заложены теоретико-методологические основы, на основе которых осуществлялись последующие исследования. По мнению Г.Г. Григорьевой, нестандартное, оригинальное образное восприятие окружающего мира является высшим уровнем развития способности к изобразительной деятельности. Оно содействует возникновению относительно неповторимых по содержанию и форме замыслов, в процессе реализации которых активно используется и перерабатывается индивидуальный опыт, проявляется активность, самостоятельность, инициатива в поиске содержания и наиболее выразительных средств создания образа. Происходит «вхождение» дошкольника в изображаемые обстоятельства, он искренне, правдиво и непосредственно переживает, увлекается и полностью захвачен деятельностью.

Как известно, потребность в деятельности – весьма заметная особенность любого ребенка. Ушинский К.Д. писал, что основной закон детской природы можно выразить так: дитя требует деятельности беспрестанно и утомляется не деятельностью, а ее однообразием и односторонностью. Выготский Л.С. говорил, что формировать творчество у дошкольников необходимо такими средствами, которые способствуют, прежде всего, рождению его воображения. Он утверждал, что каждая система обучения дошкольников, направленная на формирование творчества, должна с необходимостью предполагать развитие у детей мышления (особенно образного) и воображения, а также

овладение детьми произвольностью (умение ставить цель и добиваться ее), самостоятельностью и свободой поведения (выбор деятельности, средства ее выполнения, темы, задачи, способов ее решения). По мнению А.В. Запорожца, способность понимать прекрасное умом и сердцем наиболее успешно развивается тогда, когда ребенок активно воссоздает художественные образы в своем воображении при восприятии произведений искусства, одновременно участвуя в доступных ему формах художественной самодеятельности [5]. Детям свойственны необычайная чуткость к образным впечатлениям, богатство воображения, проявляющиеся, в частности, в творческих играх, рисовании, конструировании, ручном труде и других видах деятельности и направленные на создание новых «целостностей» [2]. Теплов Б.М. отмечал, что дело не в том, что способности проявляются в деятельности, а в том, что они создаются в этой деятельности [5].

Стартовый этап трудового воспитания приходится на дошкольное детство. Обособляясь к старшему дошкольному возрасту от игры, труд становится одним из важнейших средств познания и преобразования окружающей действительности, источником накопления знаний и главным стержневым компонентом, обеспечивающим всестороннее гармоничное развитие личности. Труд интерпретируется как совокупность физических, интеллектуальных, духовных усилий, посредством которых личность выражает, обогащает себя через осознанное создание социально значимых ценностей. Составная, органическая часть трудового воспитания в дошкольных учреждениях – ручной труд – позволяет развивать у детей начала конструкторских умений и навыков, способствует их творческому развитию.

Художественный ручной труд – это творческая работа ребенка с различными

материалами, в процессе которой он создает полезные и эстетически значимые предметы и изделия для украшения быта (игр, труда и отдыха). Такой труд является декоративной, художественно-прикладной деятельностью ребенка, поскольку при создании красивых предметов он учитывает эстетические качества материалов на основе имеющихся представлений, знаний, практического опыта, приобретенных в процессе трудового и художественного воспитания в детском саду и в семье. В процессе занятий художественным ручным трудом в дошкольном учреждении воспитанники учатся определять эстетически значимую цель, предвидеть конечный результат работы, реализовывать свой замысел, умело обращаться с разными материалами, овладевать техническими навыками работы с инструментами [4]. Дошкольники в детском саду работают с бумагой и картоном, тканью и нитками, деревом и природными материалами, глиной и искусственными материалами. Пантелеева Л.В., исследуя проблему ручного художественного труда, делает вывод о том, что ручной труд ребенка 5–7 лет является одним из компонентов его эстетической деятельности, в основе которой лежат принципы и художественное содержание декоративно-прикладного искусства [4].

Подходя к этой проблеме с физиологической точки зрения, Н.М. Попова подчеркивает, что ребенок должен прийти в школу достаточно подготовленным. Это не значит, однако, что он уже умеет читать и писать. Необходимо приучать малыша к усидчивости, тренировать его внимание, обратить внимание на развитие кисти руки, подготовить к выполнению тех требований, которые предъявляет школьная учеба. Широко известно, что развитию кисти руки принадлежит важная роль в формировании головного мозга и становлении одной из его функций – речи. Хорошо развивают

моторику кисти руки занятия рисованием, лепка из пластилина, конструирование, ручной труд, включая изготовление различных поделок. Очень полезны все виды рукоделия: вышивание, вязание крючком и т.п. Их надо обязательно включать в занятия с детьми.

Для выявления состояния проблемы ручного труда в детских садах в современных условиях нами был проведен анализ планов воспитательно-образовательной работы и анкетирование среди педагогов. В исследовании приняли участие 90 педагогов дошкольных образовательных учреждений г. Чебоксары.

Анализ планов воспитательно-образовательной работы проводился по следующим показателям:

- количество занятий по ручному труду;
- какие виды ручного труда включаются в образовательный процесс ДОУ;
- разнообразие содержания тем и используемых материалов;
- задачи, основные методы и приемы работы педагога.

В большинстве обследованных детских садов (30 дошкольных образовательных учреждений г. Чебоксары) ручной художественный труд организуется во второй половине дня, в блоке совместной деятельности воспитателя с детьми. Занятия возникают стихийно, время от времени, нет систематичности и последовательности в планировании работы. 90% педагогов отождествляют ручной труд с конструированием из бумаги и изготовлением поделок из природного или бросового материала. В задачах, которые ставят педагоги перед детьми, можно увидеть лишь формирование у последних технических навыков и умений в изготовлении поделок. Методы и приемы, указанные в планах, можно отнести к группе информационно-рецептивных и репродуктивных, нет эвристических

и исследовательских методов. Однако ручной художественный труд – это, прежде всего, творческая работа ребенка с различными материалами, в процессе которой он создает полезные и эстетически значимые предметы и изделия для украшения быта, для игр, труда и отдыха [4]. Около 50% воспитателей старших и подготовительных групп в содержание ручного труда включают ремонт книг во второй половине дня. По нашему мнению, это возможно, но лишь при условии самостоятельного выбора детьми материалов и осознания ими значимости работы.

Таким образом, можно сделать ряд выводов:

1. Нарушаются принципы планирования: общественно-полезной направленности деятельности, региональной направленности, принцип систематичности и последовательности, принцип оптимального сочетания методов обучения.

2. Воспитатели не ориентируют детей на изготовление декоративных изделий, имеющих практическое назначение. Так, в большинстве обследованных детских садов мы не обнаружили в планах указаний на применение работ, выполненных детьми.

3. Планируя занятия, воспитатели упускают краеведческий принцип. Вначале знакомят детей с хохломой, гжельской росписью, а не с близким и понятным детям чувашским декоративно-прикладным искусством.

Для определения отношения воспитателей к ручному труду в практике ДОУ, им была предложена анкета, содержащая 5 вопросов:

– Какое содержание вы вкладываете в понятие «ручной художественный труд»?

– Влияют ли занятия ручным трудом на развитие творческих способностей детей? (Если да, то каким образом, если нет, то почему.)

– Сколько раз в месяц проводятся занятия и в каком блоке педагогического процесса?

– Какие существуют проблемы в организации занятий по ручному труду?

– Существует ли необходимость введения в практику работы ДОУ постоянных систематических занятий по ручному художественному труду?

Только для 20% респондентов ручной труд является декоративной, художественно-прикладной деятельностью ребенка, при создании красивых предметов он учитывает эстетические качества материалов на основе имеющихся представлений, знаний, практического опыта. Остальные 80% ограничиваются формированием у детей навыков и умений работы с различными материалами и инструментами. На вопрос «Влияют ли занятия ручным трудом на развитие творческих способностей?» 60% педагогов ответили утвердительно. Они считают, что дети учатся делать красивые предметы, по-разному конструируют, преобразуют заданные условия, находят новые варианты решения старых задач, своими изделиями украшают групповую комнату или свой дом. У 40% анкетированных данный вопрос вызвал сомнение. Эта категория воспитателей считает, что основное назначение ручного труда – сформировать у детей навыки трудолюбия, умение работать с инструментами (ножницы, клей, иглолка, шило, стека и др.). Они также считают, что такие занятия способствуют формированию у детей усидчивости, дисциплинированности, целеустремленности, умения доводить начатое дело до конца.

Занятия ручным трудом педагоги проводят 2–3 раза в месяц во втором блоке педагогического процесса (100% опрошенных). В первый блок педагогического процесса этот вид деятельности не включают вследствие большой загруженности непосредственно образовательной деятельно-

стью старших дошкольников. 70% педагогов испытывают трудности при организации занятий ручным трудом. Они полагают, что их должен вести педагог-предметник (руководитель изостудии), который хорошо знаком с методикой их проведения. Также одну из проблем 30% педагогов видят в недостатке методического сопровождения занятий ручным трудом. Многие воспитатели хотели бы вести их при наличии разработанных рекомендаций и готовых конспектов. Одну из организационных проблем 50% педагогов видят в многообразии необходимых материалов и больших материальных затрат на них. Анализ анкет также показал, что 90% воспитателей считают необходимым ввести в практику работы ДОУ постоянные систематические занятия по ручному художественному труду. По их мнению, они способствуют закреплению положительных эмоций, стимулируют желание трудиться и овладевать основами мастерства, приобщаются к декоративному искусству и подготавливают ребенка к последующему обучению в школе.

Таким образом, уровень подготовки воспитателей по вопросам организации ручного труда можно назвать удовлетворительным, однако требуется дополнительная работа по формированию знаний о видах, содержании и методике осуществления этого вида деятельности.

Предлагаем некоторые практические рекомендации. Старшие дошкольники могут смастерить украшения для помещения групповой комнаты. Например, изготовить к новогоднему празднику следующие поделки: «Елочка, гори», «Снег идет», «Письмо Деду Морозу».

«Елочка, гори»

Материал: картон зеленого цвета, цветная бумага, ножницы, клей, кисть щетинная, шаблоны елочек.

Процесс работы

На картон зеленого цвета наложить шаблон елочки, обвести простым карандашом и вырезать. Из цветной бумаги вырезать полоски шириной примерно 1 см и длиной 3 см. Цветные полоски свернуть в кольцо и склеить, затем на края нанести клей и приложить к елочке. Кольца накладываются произвольно по желанию детей.



Рис. 1

«Снег идет»

Материал: картон синего (фиолетового) цвета, вата, тесьма белая (волнистая), голубые и зеленые нитки (мохер или шерсть), клей, кисть щетинная, ножницы.

Процесс работы

Белую тесьму разрезать на отрезки длиной примерно 7–8 см. На нижнюю часть картона нанести клей и приклеить тесьму



Рис. 2

в 3–4 ряда (сугробы), сверху куски ваты (снег). Для изготовления снеговика нужно взять мохер длиной 1 м, скатать в шар, получится нижняя часть снеговика, приклеить ее на нижнюю часть картона. Таким же способом сделать вторую часть – туловище и третью – голову только меньшими по размеру. Затем украсить. Глаза можно обозначить темными нитками или вырезать из бумаги коричневого цвета. Для изготовления ведра понадобится широкая тесьма и тесьма оранжевого цвета для носа. Нитку зеленого цвета разрезать на отрезки длиной около 2 см. Простым карандашом нарисовать елку, нанести клей и разложить нитки, заполнив ими силуэт. В верхней части картона кистью нанести клей и приклеить кусочки ваты.

«Письмо Деду Морозу»

Материал: цветная бумага, широкая тесьма, клей, кисть щетинная, ножницы.

Процесс работы

Лист цветной бумаги сложить пополам, внутренние боковые части склеить, чтобы получился конверт. Отрезать тесьму дли-

ной 50 см. Сверху на конверт по краям нужно нанести клей и приклеить широкую тесьму так, чтобы верхняя часть оставалась свободной, образуя ручку. В этот конверт дети могут складывать свои пожелания Деду Морозу.



Рис. 3

Работа с родителями

Наталья Владимировна ВОСКРЕСЕНСКАЯ,

воспитатель Государственного образовательного учреждения
Центра развития ребенка – детского сада № 856
Восточного окружного управления образования г. Москвы

РОДИТЕЛЬСКИЕ МАСТЕР-КЛАССЫ В ДЕТСКОМ САДУ

В статье представлена не только инновационная технология сотрудничества педагогов ДОУ с родителями, но и даны рекомендации, как оформить группу к новогодним праздникам, какие поделки и елочные украшения можно сделать с дошкольниками в детском саду и дома.

Работа с родителями воспитанников в дошкольном учреждении сегодня стоит очень остро. Причины обеспокоенности педагогов множество. Прежде всего, это увеличение занятости взрослого населения на рабочем месте, которое ведет за собой нарастание физических и эмоциональных перегрузок, а следовательно, и возникновению различного рода проблем внутри семьи. Среди них одной из наиболее болезненных, на наш взгляд, является недостаток внимания и заботы к детям, что создает предпосылки психологических проблем и осложнений в развитии ребят дошкольного возраста. К сожалению, семья в наши дни оказалась в эпицентре различных кризисных стрессовых ситуаций, которые так или иначе отражаются на детско-родительских отношениях, семейном укладе жизни.

Дошкольное учреждение как образовательный и общественный институт призвано укрепить социальную ценность семьи, родительства и детства. Одним из таких инструментов является внедрение городской программы «Московская семья – компетентные родители». Формы и методы сотрудничества с семьями воспитанников в каждом детском саду свои, но все они направлены на:

- повышение чувства социальной и личной ответственности московских родителей за благополучное полноценное развитие и воспитание своих детей;
- гармонизацию детско-родительских отношений в московских семьях с детьми раннего и дошкольного возраста;
- снижение риска реальных и потенциальных факторов семейного неблагополучия и применения насильственных методов воспитания в отношении детей.

В нашем детском саду № 856 проблеме взаимодействия и сотрудничества с родителями на протяжении последних лет уделяется первостепенное значение и накоплен большой опыт работы. Спектр форм взаимодействия с семьями воспитанников многообразен: от создания велотрека для детей силами родителей до функционирования родительского клуба «Солнечный круг». Но более подробно мне хотелось бы рассказать об уникальном проекте «Детский сад, семья и я – неразлучные друзья», который реализуется в ДОУ и в нашей группе № 5 «Звездочка». Целью проекта является актуализация в общественном сознании понимания самоценности дошкольного периода детства как базиса для всей последующей жизни

человека. Для ее реализации был сформулирован ряд задач:

- установление эмоционального контакта между педагогами ДОУ, родителями и детьми;

- повышение уровня взаимного доверия в системе отношений «семья – детский сад», поиску способов его повышения в условиях социально-экономического и социокультурного контекста современной жизни;

- привлечение родителей как полноправных участников и организаторов образовательного процесса в ДОУ;

- совершенствование деятельности «ребенок – родитель – педагог», позитивно влияющих на качество семейного воспитания детей дошкольного возраста.

Проект как метод в практике работы детских садов реализуется не так давно и предполагает серьезное обоснование и планирование деятельности всех педагогов ДОУ. Но как же привлечь еще и родителей воспитанников к нашей деятельности: таких разных по возрасту, социальному статусу, занятости, профессиям и способностям, личностным характеристикам? Да, задача стояла непростая, но решалась она, на удивление, очень просто и даже подчас спонтанно.

В мае, приглашая родителей на первое родительское собрание в младшей группе, я волновалась, наверное, не меньше мам. Нам предстояло не только первый раз увидеть друг друга, но и сразу наладить отношения. Поэтому тема этого собрания «Давайте познакомимся» оказалась как нельзя кстати. Я подробно рассказала родителям о себе, своих увлечениях, эпизодах из жизни в детском саду. Волнение утихло и доброжелательные улыбки родителей, их взгляд и рассказы о детях превратили нашу родительскую гостиную во встречу, казалось бы, давно знакомых друг с другом людей и едино-

мышленников. Первый шаг был сделан. Но вот начался учебный год и меня окружают малыши, такие крохотные и незащищенные. Как же помочь им адаптироваться? И снова мои помощники – родители пришли мне на помощь. Не договариваясь, мамы и бабушки, приходя в детский сад с малышом, беседовали и знакомились друг с другом, общались с детьми, а вечером, не торопились домой, оставались играть с малышами на улице или в группе. Так, постепенно, почти каждый вечер был занят увлекательной игрой, общением воспитателя, детей и родителей. В ноябре, проводя традиционную для столичного дошкольного образования «Неделю игр и игрушек», мы все вместе приступили к созданию коллажа «Наши дети и игрушки». Пока одни мамы и бабушки творили со своими детьми, другие уже сами организовали сюжетные и дидактические игры с остальными ребятами нашей группы. Неудивительно, что с первого дня пребывания в детском саду у детишек практически не было слез. Совместные игры с родителями стали первой традицией в нашей группе.

В своей работе я использую традиционные информационные формы взаимодействия с родителями: дни открытых дверей, родительские собрания, консультации специалистов, стенды, газеты и памятки. Привлекаю членов семей воспитанников к участию в мероприятиях ДОУ: тематическим досугам, ярмаркам, конкурсам поделок и костюмов, вернисажам, спортивным праздникам. В нашем детском саду широко применяются и нетрадиционные пока еще формы работы с родителями: Интернет-сайт, родительский клуб «Солнечный круг», деятельностью которого руководит педагог-психолог С.А. Клешина, тренинги, мастер-классы родителей для детей группы.

Мастер-классы предполагают встречи родителей с детьми группы. В ходе их проведения родители рассказывают о своей

профессиональной деятельности, об увлечениях. На занятиях с детьми, подготовленных совместно с воспитателями, мамы, папы, бабушки и дедушки делятся с ребятами секретами своего профессионального мастерства, знаниями и умениями. Постепенно мастер-классы переросли в Родительские дни – досуговое мероприятие, которое проводится раз в месяц, как правило, по пятницам. Родители, которые располагают свободным временем, в течение дня на 1 или 2 часа приходят в детский сад – занимаются с ребятами, играют, показывают театрализованные сценки и т.д. Такая работа проводится всеми воспитателями во всех группах, постоянно осуществляется обмен опытом между педагогами и родителями.

РОДИТЕЛЬСКИЙ ДЕНЬ

Я хотела бы поделиться опытом проведения Родительского дня в нашей старшей ортопедической группе «Звездочки», посвященного празднованию Нового года. Прежде всего, была осуществлена большая подготовка к проведению этого мероприятия. На занятиях и в свободное время ребята мастерили елочные игрушки. Дети, воспитатели и родители украсили группу к празднику.

Мама нашего воспитанника Андрея Соколовского – Ольга, художник-дизайнер по профессии, – сделала прекрасный камин из обычных коробок, оклеенных обоями с изображением изразцов. Огонь в таком камине – вырезанные из красной гофрированной бумаги язычки пламени. Подсвеченные фонариком, они выглядят, как настоящие.

В группе была организована выставка детских работ, наши ребята приняли участие и в вернисаже, проходившем в детском саду. Воспитатели совместно с родителями составили план проведения Родительского дня.



Новогоднее оформление группы – камин

Первая половина дня

Беседа о встрече Нового года в старину. Мама Тимофея Слободинова – Анна, учитель истории соседней школы № 891, – рассказала ребятам об истории этого праздника на Руси и обычаях, с ним связанных, сопроводив свое повествование интересными и красочными иллюстрациями.

Когда и как встречали Новый год

Вначале мама Аня поинтересовалась у ребят:

– Вы, наверное, любите праздники? Интересно, какой ваш любимый праздник? Может быть, Новый год? А вы знаете, что раньше год начинался вовсе не 1-го января. И отмечали его не так, как сейчас.

Давным-давно новый год начинался 1-го марта, с наступлением весны. Потом новый год стали праздновать 1-го сентября. В этот день в Кремле совершался торжественный выход царя. Посмотреть на государя собирались тысячи людей. Под звон всех кремлевских колоколов царь-государь в парадном облачении выходил на Соборную площадь. Так праздновали Новый год до тех пор, пока русский царь Петр I не повелел



Рассказ мамы Ани

своим указом отмечать его с 1-го января, как в Европе. Каждый дом нужно было украсить сосновыми или еловыми ветками. Впервые в Москве был устроен по этому случаю фейерверк. По всему городу шесть дней палили из пушек и ружей, а по ночам жгли костры. Елки сначала украшали овощами, фруктами, орехами и только спустя некоторое время стали вешать на елку специальные новогодние игрушки.

Затем последовало изготовление новогоднего подсвечника под руководством мамы Миши Курицина – Надежды. Мы вместе подготовили конспект по художественному ручному труду.

«Новогодний подсвечник»

Задачи:

- продолжать знакомить детей с особенностями лепки из соленого теста;
- продолжать формировать технические умения и навыки работы, используя дополнительные материалы (бусинки, стеклярус, веточки елочки, плоские свечки);
- развивать творческую инициативу, способность получать удовольствие от результата своего труда.

Материалы и оборудование: соленое тесто разных цветов; плоские свечки; дополнительные материалы (бусинки, стразы, бисер, кусочки еловых веточек искусственной елочки, звездочки из фольги, мелкие сосновые шишки, предварительно подкрашенные золотой краской); доски для лепки; музыкальный центр и аудиозаписи мелодий детских новогодних песен. Столы в группе стоят по кругу, между столами оставлены небольшие проходы.

Ход работы

Мама Надя продолжает разговор о Новом годе:

– Это удивительный праздник, добрый семейный. Мы загадываем желания и зажигаем свечи в новогоднюю ночь. Сегодня мы с вами сделаем подсвечник, чтобы в новогоднюю ночь в кругу семьи вы зажгли свечи и загадали желание, которое обязательно исполнится. Мы его слепим сами, своими руками. Ребята, а из чего можно лепить? (*Лепить можно из глины, снега, песка, пластилина.*)

– Мы сделаем подсвечник из теста. А какое тесто может быть? (*Слоеное, соле-*

ное, дрожжевое.) У нас будет соленое тесто. Ну, приступим.

В начале занятия я с вами поздоровалась, а наши руки и пальчики пока нет. Пусть и они поздороваются друг с другом.

Пальчиковая гимнастика:

– каждый пальчик «здоровается» с другим на одной руке;

– пальчики левой и правой руки «здороваются» друг с другом;

– «надеваем перчатки» на руки, на каждый пальчик;

– «закрываем замок» – руки сцепить перед собой и, выпрямляя руки, повернуть их, сложенными «в замок».

Мама Надя говорит о том, что в каждом из нас есть добрая энергия, которая помогает нам сделать работы более душевными и добрыми. Свое объяснение последовательности выполнения поделки она сопровождает показом способов действий.

– Давайте потрем ладошки друг о друга до теплоты и вот с этой теплотой приступим к нашей волшебной работе. Возьмем

кусочек соленого теста, покатаем его в ладошках, отдадим ему нашу теплоту и доброту – получится шарик. Положим на дощечку и немного придавим сверху. Получится сплюснутый шарик. Берем свечку и вдавливаем ее в сплюснутый шарик сверху. Вот и все! Наша заготовка готова. Теперь осталось украсить подсвечник по своему желанию. Посмотрите, что у каждого из вас лежит на тарелочке, а в ней столько всего интересного и красивого! Это все можно использовать для того, чтобы ваш подсвечник стал красивым, нарядным. Фантазируйте! А музыка поможет вашим фантазиям!

Дети рассматривают и называют то, что лежит на тарелочках. Воспитатель включает новогоднюю музыку. Дети начинают украшать свои подсвечники.

Итог подводит мама Надя:

– Посмотрите, какая красота у вас получилась! Просто великолепно! Такой подсвечник станет настоящим украшением новогоднего праздника. А чтобы желание исполнилось, нужно собраться всей семьей. Мама как хранительница домашнего очага зажжет свечу в этом подсвечнике, и вы посидите все рядышком и загадаете свои желания. Они обязательно сбудутся!

Дети с удовольствием и большой долей фантазии украшали подсвечник, сделанный своими руками.

Рецепт соленого теста от Надежды Курициной

Взять 100 грамм соли и 100 грамм муки, перемешать, добавить немного воды и вымесить. Тесто можно подкрасить гуашью, чтобы оно получилось голубым, зеленым, розовым, светло-желтым. Когда вымешиваете тесто, в него нужно добавить еще чайную ложку растительного масла или крем для рук и еще одну столовую ложку клея ПВА для придания прочности поделке после сушки.



Мастер-класс мамы Нади

Вторая половина дня

Мама Вани Радченко – Елена – показывает детям, как можно сделать елочку, но не простую, а волшебную – из обычных пуговиц.

«Волшебная елочка»

Задачи:

- углублять интерес детей к конструкторской деятельности;
- поощрять свободное экспериментирование;
- развивать воображение, творчество.

Предварительная работа: рассматривание деревьев – елей на участке, анализ их особенностей и строения; рассматривание иллюстраций и репродукций картин; рисование и лепка елочки.



Елочка из пуговиц

Материалы и оборудование: тарелочки для пуговиц и проволоки; пуговицы (разноцветные – 10 размеров от больших до маленьких, 10 – маленьких зеленых одинакового размера); проволока для бисе-

роплетения; стол с установленной на нем наряженной новогодней елкой, под которой лежит сюрприз для детей.

Ход работы

Мама Лена здоровается с детьми и предлагает детям отгадать загадку:

Я модница такая, что всем на удивление!
Люблю я бусы, блески –
Любые украшения,
Но на мою, наверное, великую беду
Наряд мне одевают всего лишь раз в году.
Один раз в году одевают наряд
Из бус разноцветных, шаров и гирлянд.
Сверкают огнями цветные иголки.
Как звать тех красавиц, скажите мне?
(Елки.)

Гостя к нам пришла с опушки –
Зелена, хоть не лягушка.
И не мишка косолапый,
Хоть ее лохматы лапы.
И понять не можем мы,
Иголки для чего нужны?
Не швея она, не ежик,
Хоть на ежика похожа.
Кто пушист, хоть не цыпленок –
Должен знать любой ребенок.
Догадаться очень просто,
Кто пришел нам нынче в гости?
(Елка.)

В Новый год стучится сказочное что-то,
Тихо постучится в двери кто-то:
– Тук-тук? Кто там?
Поглядите только!
Зеленое, пушистое, смолистое, душистое.
Что это будет?
(Ель, елка, елочка.)

Мама Лена предлагает дать ели определение:

– А какая она бывает? (Живая, зеленая, душистая, новогодняя, красивая, раски-

дистая, высокая, низкая, колючая, снежная, лесная, пахучая.)

– Сегодня мы с вами сделаем сами елочку из пуговиц. Разложите цветные пуговицы в убывающем порядке: от большой до самой маленькой. Это будут лапы елочки. Маленькие и зеленые пуговицы – ствол. Складываем проволоку пополам и начинаем нанизывать пуговицы, начиная с самой большой, а между ними – маленькие. Когда все пуговицы будут нанизаны, закругляем сверху проволоку и делаем петельку.

После того как дети собрали елочки из пуговиц, они рассматривают, у кого как получилось. Затем мама Лена предлагает украсить большую елку маленькими елочками из пуговиц. Она обращает внимание

детей, какой красивый подарок они сделали для елки:

– А елочка приготовила сюрприз для детей.

Дети находят под елкой шоколадки, благодарят.

Проведение подобных мастер-классов и Родительских дней привело нас к твердому убеждению, что совместные досуги, занятия и активная повседневная работа помогает установить полноценное сотрудничество. Родители стали проявлять больший интерес к работе воспитателей в группе, предлагать свои знания, умения, более активно участвовать в повседневной жизни группы, в подготовке и проведении досугов, мастер-классов.

Галина Геннадьевна ЗУБОВА,

педагог-психолог, руководитель социально-психологической службы,

Ольга Сергеевна КУКС,

социальный педагог Государственного образовательного учреждения

Центра развития ребенка – детского сада № 2317

Юго-Восточного окружного управления образования г. Москвы

ЗДЕСЬ ИГРАЮТ ВСЕ: ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ИГРОВОЙ ПРОГРАММЫ ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ

Авторы делятся опытом вовлечения с помощью образовательно-игровых тренингов родителей в совместную с детьми игровую деятельность.

Каждому педагогу известно, что игровая деятельность является ведущей в дошкольном возрасте. Не правда ли, привычно звучит высказывание, адресованное детям: «Что вы носите, возьмите игру и поиграйте во что-нибудь!». Но что имеет в виду воспитатель, когда призывает дошкольников поиграть? Какие игры выбирают взрослые, если играют с ребенком? Чаще всего это паззлы, шашки, настольно-

печатные игры, головоломки или тетради с развивающими игровыми заданиями, реже – игра в мяч или в догонялки. К сожалению, очень редко взрослый зовет ребенка поиграть в «Дочки-матери» или «Больницу», «Цирк» или «Зоопарк», «Магазин» или «Театр», «Гости» или «Школу». А ведь решающую роль в развитии детей дошкольного возраста связывают именно с сюжетно-ролевой игрой.

В самостоятельной игре, как бы примеряя на себя разные роли, ребенок познает социальную действительность. Перед ним открывается поле для социального экспериментирования: он может повторять пережитые эпизоды своей жизни, опробовать элементы жизненного опыта других детей или даже взрослых, может представить себе то, что в реальности недоступно. В самостоятельной игре ребенок учится придумывать и развивать игровой сюжет, фантазировать и мечтать, принимать решения, брать на себя ответственность договариваться с другими, настаивать и уступать.

В прежние времена, когда во дворе играли вместе дети разных возрастов, навыки сюжетно-ролевой игры передавались от одних ребят к другим, от старших к младшим. Сейчас нет дворовых детских компаний и поделиться игровыми навыками могут и должны взрослые: педагоги и родители. Но то, что в детском сообществе происходило органичным образом, теряет свою естественность, когда взрослый берется обучать ребенка игре. Недостаточно знать, чему учить, важно иметь представления о том, как передавать игровые умения в специфичной для игровой деятельности форме.

В нашем детском саду на протяжении нескольких лет разрабатывалась и апробировалась образовательно-игровая программа, в которой участвовали взрослые и дети: «Игра как средство социально-психологической компетентности личности ребенка-дошкольника». Ее авторы Римма Абессаломовна Иванкова, старший научный сотрудник НИИ дошкольного образования им. А.В. Запорожца, много лет занимающаяся исследованием детской игры, и Галина Геннадьевна Зубова, руководитель структурного подразделения социально-психологической службы нашего детского сада № 2317. Вместе они принялись за поиск инструмента, который позволил бы

изменить отношение педагогов и родителей к игре. Разработанные ими образовательно-игровые тренинги имели свою специфику и в теоретической, и практической подаче материала, в характере тренинговых упражнений.

Программа для родителей получила название «Ресурсы семьи: язык игры». Цель ее состояла в оптимизации детско-родительских отношений через обучение родителей игровым действиям и коммуникативным навыкам. Девизом стало выражение: «Играйте с нами, играйте сами, играйте лучше нас!»

Необходимо было показать родителям, что развитие игры от возраста к возрасту имеет свои закономерности формирования и свою динамику освоения детьми игровыми умениями. На первых порах родители овладевали условным предметным действием с помощью показа способов использования:

- одного и того же предмета в разных значениях (палочка может быть ложкой, градусником или сосиской);

- разных предметов-заместителей в одном значении (мыло – это и кубик, и коробочка, и деталь от конструктора).

В дальнейшем мы на практике демонстрировали динамику усложнения игровых умений ребенка по мере его взросления, которая выражалась в овладении:

- детьми игровыми коммуникативными действиями (называть действие с предметом-заместителем и вызывать ответное игровое действие партнера; обозначать игровую роль и вступать в игровые отношения с партнером как с носителем роли);

- специфическими игровыми действиями (менять свою роль в зависимости от сюжета, в зависимости от роли партнера по игре).

Важную обучающую задачу представляла диагностика родителями игрового материала, имеющегося в распоряжении

ребенка дома, с позиции его полифункционального использования. Например:

Конструктор «Лего» позволяет собрать дом, автомобиль, жирафа и др.; можно использовать отдельные детали как предметы-заместители (пирожное, конфета, расческа, стакан и др.).

Плюшевый медвежонок такой полифункциональностью не обладает. Это, однако, не означает, что одна игрушка хороша, а другая нет, но наряду с образными игрушками ребенок нуждается в предметах, которые можно наделить тем смыслом, который требуется согласно сюжету игры.

Определенное время выделялось показу родителям способов передачи игровых умений ребенку. Например, чтобы научить взрослых естественно включаться в игру, мы подобрали ряд упражнений. Так, например, нужно было одному игроку догадаться по фразе своего соседа, носителем какой роли он в данный момент является как партнер по игре и соответственно этой роли вступить с ним в игровой диалог. Следующая часть обучения была посвящена

обогащению умений родителей выстраивать игровой сюжет:

– изменить последовательность событий в игре за счет привлечения ролей из знакомых сюжетов, личного опыта и других источников;

– комбинировать предложенные ими самими и другими участниками события в общем сюжете игры.

В настоящее время овладение сюжетно-игровой деятельностью прочно вошло в систему общения педагогов нашего детского сада с членами семей воспитанников.

Мы ежегодно проводим игровые практикумы для родителей, чьи дети достигли трехлетнего возраста, а это, как известно, начальный период формирования ролевой игры. Обычно это шесть занятий длительностью 1 час по вечерам.

Первая проблема, с которой мы столкнулись, начав игровые тренинги, как собрать родителей? Конечно, были задействованы воспитатели для их оповещения, в группах были размещены объявления.

Уважаемые мамы и папы, бабушки и дедушки!

Наши дети переходят от раннего возраста к следующему этапу – младшему дошкольному возрасту. Только мы, взрослые, можем создать для них оптимальные условия для полноценного проживания этого отрезка времени. Как помочь ребенку, в чем и как поддержать? На что следует обратить внимание в первую очередь, а что может подождать? Ответы на эти и другие вопросы даст вам:

«Родительский клуб»

Тема учебного года «Ресурсы семьи: язык игры»

Встречи еженедельно, по средам с 17 сентября по 15 октября с 17.00 до 18.00 в помещении музыкального зала (3 этаж)

Цикл занятий состоит из пяти встреч с психологом и социальным педагогом. Это возможность начать говорить с детьми на их языке. Именно ИГРА в этом возрасте во многом определяет способности детей:

- фантазировать;
- абстрактно и логически мыслить;
- осваивать социальные нормы и правила;
- выстраивать отношения с другими;
- выбирать, в какой ситуации быть лидером, а в какой уступить лидерство другому;
- управлять своими эмоциями и соотносить желаемое с возможным.

В день первой встречи на нее пришло только четверо родителей. Встреча прошла сухо, неэмоционально и стало понятно, что чего-то не хватает. После обсуждения с коллегами было решено предварять групповую работу индивидуальной консультацией, направленной на обозначение зоны ближайшего развития ребенка и того, как родители могут поддержать творческое развитие своего малыша. Мы считали это особенно важным для тех родителей, чьи дети испытывают сложности в общении со сверстниками. Так, сформировалась практика личного приглашения родителей для участия в учебно-игровой программе.

На вторую и третью встречу пришло значительно больше родителей. Атмосфера встреч была уже более живой еще и благодаря поддержке опытных психологов: Г.Г. Зубовой и С.Ю. Даниловой, ставших

соведущими программы. Наш опыт показал, что встречи проходят значительно успешнее, если программу ведут два специалиста. Наблюдая за открытостью и взаимодействием позитивно эмоционально настроенных ведущих, родители становятся смелее, начинают активнее проявлять себя, спорить, спрашивать, возражать, заинтересованно размышлять, – делать все то, что превращает встречу в диалог заинтересованных сторон.

Наибольшие качественные изменения произошли на четвертой встрече, которая привела к изменению самого формата программы, из-за того, что двое из родителей по случайности пришли со своими детьми. Одна из соведущих заняла детей игрой, чтобы дать возможность другой свободно общаться с родителями. В процессе встречи к ребятам присоединились взрослые, и вскоре все участники были вовлечены в общую игру. Родители, пришедшие с детьми, чувствовали некоторую неловкость перед ведущими за то, что стали причиной изменения формы взаимодействия, однако остальные сожалели, что с ними не было их малышей. После этого было решено собираться именно детско-родительской группой. Настала пятая встреча. На ней играли все вместе. У ведущих была возможность наблюдать детско-родительские отношения, влиять на определенные моменты в их игровом общении, помогать, направлять. Во время этой встречи происходило сближение детей и родителей. Они учились договариваться, слышать друг друга и окружающих, и все это происходило в пространстве сюжетно-ролевой игры.

Поиграть вместе со своим ребенком, научиться быть для него хорошим игровым партнером, получить радость совместного творческого поиска, самому ненадолго вернуться в детство – это беспроектная мотивация подобных практикумов.



Родители осваивают игровые действия



Игра увлекает всех – и детей, и взрослых

За время существования образовательно-игровой программы «Игра как средство социально-психологической компетентности личности ребенка-дошкольника» обучение прошли все педагоги и младшие воспитатели нашего детского сада. Около 40 педагогов из разных регионов России, в том числе и из Москвы, также были вовлечены в программу.

Теперь обучающие игровые встречи для родителей и детей проводятся в нашем детском саду ежегодно. В начале и в конце учебного года в каждой возрастной группе диагностируется уровень развития игро-

вой деятельности у детей. Если у кого-то из ребят обнаруживается отставание, то с ними проводятся индивидуальные развивающие занятия.

Приятно сознавать, что наши воспитанники становятся все более и более играющими детьми. На наш взгляд, дошкольники, способные играть, – это успешные дети, которых с удовольствием принимают в любом детском коллективе. Они наделены фантазией и смелостью, умеют ставить и реализовывать свои цели, способны самостоятельно находить и создавать необходимый инструментарий для реализации задуманного.

В № 7 нашего журнала за 2010 год были опубликованы разъяснения по применению порядка аттестации, подготовленные совместно Департаментом общего образования Министерства образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ. Однако вопросы, связанные с прохождением аттестации педагогическими работниками, возникают постоянно и количество их растет.

В настоящее время подготовлено новое письмо от 15.08.2011 № 03-515/59, подписанное директором Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации Е.Л. Низиенко и заместителем председателя Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации Т.В. Куприяновой. Приложение к нему содержит разъяснения по дополнительным вопросам, возникающим при применении Порядка аттестации (Приказ Минобрнауки России от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»), с которым мы хотели бы познакомить читателей. Представленный в журнале материал содержит информацию, непосредственно связанную с аттестацией педагогов ДОУ. Полностью ознакомиться с Дополнениями к разъяснениям по применению порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений можно на сайте Профсоюза работников народного образования и науки РФ <http://www.ed-union.ru/page.html?region=1&sid=&page=27>.

ДОПОЛНЕНИЯ К РАЗЪЯСНЕНИЯМ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ПОРЯДКА АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Настоящие Дополнения к разъяснениям по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, направленным в субъекты Российской Федерации совместным письмом Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 18.08.2010 № 03-52/46 (далее – Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников) разработаны с учетом дополнительных вопросов, возникающих у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществля-

ющих управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза по применению положений, предусмотренных Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (далее по тексту – Порядок аттестации педагогических работников; приказ от 24.03.2010 № 209).

В соответствии с пунктом 16 статьи 29 Закона Российской Федерации «Об обра-

зовании» к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования по вопросам аттестации работников относится только проведение аттестации педагогических работников образовательных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, в связи с чем органы государственной власти субъектов Российской Федерации должны принимать соответствующие нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию данного полномочия.

К числу основных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы проведения аттестации педагогических работников в соответствии с установленным Министерством образования и науки Российской Федерации Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, следует отнести акты, регламентирующие, прежде всего, вопросы обеспечения реализации процедур оценки профессиональной деятельности педагогических работников, а также регламентации деятельности аттестационных комиссий (формирование состава, порядок их деятельности и др.).

Однако до настоящего времени во многих субъектах Российской Федерации нормативно-правовая база в данной сфере еще не полностью сформирована или находится в процессе разработки, что не способствует обеспечению выполнения положений федерального законодательства. В ряде регионов по вопросам аттестации принимаются решения, не относящиеся к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования либо не предусмотренные трудовым законодательством и Порядком аттестации педагогических работников. К примеру:

– при аттестации педагогических работников, по результатам которой устанавливаются квалификационные категории (первая или высшая), вводятся дополнительные требования, не предусмотренные пунктами 30, 31 Порядка аттестации педагогических работников;

– при регулировании вопросов проведения аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия их занимаемой должности предусматриваются процедуры, необоснованно растягивающие такую аттестацию на длительное время, например, вводится несколько этапов проведения квалификационного испытания;

– в составе аттестационных комиссий создаются подкомиссии, а при аттестации педагогических работников для подтверждения соответствия занимаемой должности предусматривается создание экспертных групп, деятельность которых пунктом 7 Порядка аттестации педагогических работников определена лишь для осуществления всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии при проведении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

– педагогическим работникам вместо непосредственного обращения в аттестационную комиссию с заявлением о прохождении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, предлагается иной, более сложный порядок, а также согласование заявления с руководителем образовательного учреждения;

– от педагогических работников, претендующих на установление квалификационной категории, требуется представление объемных материалов (определенное количество страниц текстового, иллюстративного, видеоматериалов как на бумажных, так и на электронных носителях), подготовка которых требует значительных временных и материальных затрат, что вызывает их многочисленные обращения и обоснованное недовольство такой излишне усложненной процедурой, а также сопровождается серьезными психоэмоциональными и иными нагрузками.

В целях недопущения нарушения прав работников, а также учитывая, что к полномочиям субъектов Российской Федерации отнесены только вопросы проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации должны принимать нормативные правовые акты для обеспечения необходимого правового регулирования именно в этой сфере.

При этом следует руководствоваться тем, что в ходе аттестации на соответствие занимаемой должности педагогический работник, в отношении которого дано представление работодателя, содержащее мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности, проходит в назначенный день только квалификационное испытание в письменной форме по вопросам, связанным с осуществлением им педагогической деятельности. Содержание и вид такого испытания определяет орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий управление в сфере образования. К видам квалификационных испытаний могут быть отнесены электрон-

ное тестирование в режиме on-line, решение ситуативных задач по проверке профессиональных знаний или решение контрольно-измерительных материалов по предмету в формате ЕГЭ и др.

Как показывает опыт регионов, аттестация педагогического работника для установления ему первой квалификационной категории проводится на основе обследования карты результативности педагогической деятельности и анализа видеоуроков (видеозанятий) или мультимедийных презентаций, состоящая из двух разделов (первый раздел анализирует степень активности и инициативы педагога в методической, организационной и общественно-педагогической деятельности; второй раздел посвящен оценке результативности педагогической деятельности). Просмотр видеоуроков или мультимедийной разработки учебного занятия позволяет аттестационной комиссии оценить степень владения педагогом современными образовательными технологиями и методиками, а также оценить эффективность их использования. Защита проектной разработки позволяет оценить степень профессионального мастерства работника, умения определять актуальность проекта, составлять нормативно-правовое и психолого-педагогическое обоснование проекта в реальных педагогических условиях, предполагать результаты проекта, строить заключение по результатам проекта. При такой форме аттестации представляется целесообразным использовать критерии отбора, сформулированные для конкурса лучших учителей в рамках ПНПО (приказ Минобрнауки России от 26.03.2010 № 217).

В целях оказания методической помощи органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, в организации деятельности по переходу на новый порядок аттестации Департаментом

общего образования Минобрнауки России были подготовлены, направлены во все субъекты Российской Федерации и размещены на официальном сайте Министерства для использования в работе методические материалы по оценке уровня квалификации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (письмо от 29.11.2010 № 03-339). Указанные методические материалы носят рекомендательный характер и могут использоваться при оценке уровня квалификации педагогических работников, занимающих в образовательных учреждениях различные должности, с учетом особенностей их деятельности по исполнению должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками.

Особенности аттестации педагогических работников, занимающих различные должности, которая проводится для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), могут быть обусловлены различиями в должностных обязанностях и состоять в методах всестороннего анализа их профессиональной деятельности, в оценке степени владения современными образовательными технологиями и методиками, эффективного применения их в практической профессиональной деятельности, в наличии или отсутствии возможностей участия обучающихся и воспитанников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, в способах определения стабильных результатов освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ на основе показателей динамики их достижений, в возможностях инновационной деятельности самих педагогических работ-

ников, в эффективности и целесообразности применения ими новых образовательных технологий, распространении собственного опыта в области повышения качества образования и воспитания и т.п.

Актуальными и проблемными остаются вопросы, связанные с аттестацией руководителей государственных и муниципальных образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений. Как следует из приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, новый Порядок аттестации не предусматривает регулирование Порядка аттестации руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, поскольку статьями 28 и 29 Закона РФ «Об образовании» полномочия федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъекта Российской Федерации в области аттестации определены только в отношении педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. При этом необходимо учитывать, что пунктом 2 приказа от 24.03.2010 № 209 установлено, что квалификационные категории, присвоенные руководящим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений до введения в действие этого приказа, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены. В соответствии с абзацем 1 пункта 3 статьи 35 Закона РФ «Об образовании» непосредственное управление государственным или муниципальным образовательным учреждением осуществляет прошедший соответствующую аттестацию заведующий, директор, ректор или иной руководитель (администратор) соответствующего образовательного учреждения, т.е. аттестация как процедура, которая предшествует заключению трудового договора, законо-

дательно установлена только в отношении руководителя образовательного учреждения.

Возможность установления трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации процедур, предшествующих заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое), предусмотрена также статьей 275 Трудового кодекса РФ. По результатам такой аттестации, как правило, устанавливается лишь соответствие претендента требованиям, предъявляемым квалификационными характеристиками к должности руководителя, прежде всего возможность исполнения им должностных обязанностей, связанных с осуществлением руководства учреждением в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, уставом образовательного учреждения.

С учетом вышеизложенного проведение аттестации руководителей с присвоением им квалификационных категорий законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации не предусматривается. Не предусматривается также и обязательность сохранения для руководителей в новых системах оплаты труда, устанавливаемых на федеральном, региональном и местном уровнях, условий оплаты труда в зависимости от квалификационных категорий.

Вместе с тем, заработная плата руководителей образовательных учреждений, как и других категорий работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой

руководителям до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей.

Таким образом, с учетом особенностей регулирования труда руководителей государственных и муниципальных образовательных учреждений, трудовой договор с которыми заключают соответствующие органы исполнительной власти и органы местного самоуправления, осуществляющие полномочия учредителя этих учреждений, правовая регламентация вопросов проведения аттестации руководителей государственных или муниципальных образовательных учреждений должна осуществляться непосредственно их учредителями.

При этом необходимо учитывать, что к полномочиям учредителей государственных и муниципальных образовательных учреждений регулирование вопросов аттестации заместителей руководителей и руководителей структурных подразделений не относится, поскольку трудовые договоры с этими руководящими работниками заключают образовательные учреждения в лице представителя работодателя – руководителя образовательного учреждения. Поэтому их аттестация может проводиться самим образовательным учреждением в устанавливаемом им порядке путем принятия соответствующего локального нормативного правового акта.

В целях обеспечения единых подходов к аттестации указанных руководящих работников, принимая во внимание их должностные обязанности, связанные в том числе с реализацией отдельных функций по руководству учреждением, представляется целесообразной разработка органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими управление в сфере образования, соответствующих рекомендаций для государственных и муниципальных образовательных учреждений.

К разделу I. «Общие положения»

Требуется ли согласие педагогического работника на обработку его персональных данных в связи с проведением аттестации?

Что касается вопросов порядка обработки персональных данных педагогических работников в связи с проведением аттестации (проводимой для установления квалификационной категории или с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности), то необходимо учитывать, что Федеральным законом от 25.07.2011 № 261-ФЗ внесены существенные изменения и дополнения в Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», действие положений которого (в редакции Федерального закона от 25.07.2011 № 261-ФЗ) распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2011 года.

В соответствии со статьей 6 «Условия обработки персональных данных» Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ (в редакции Федерального закона от 25.07.2011 № 261-ФЗ) обработка персональных данных должна осуществляться с соблюдением принципов и правил, предусмотренных этим Федеральным законом, и допускается в определенных случаях, исчерпывающий перечень которых установлен данной статьей.

К числу таких случаев, наряду с обработкой персональных данных, осуществляемой с согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных, отнесена обработка персональных данных, которая необходима для достижения целей, предусмотренных международным договором Российской Федерации или законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством Российской Федерации на оператора функ-

ций, полномочий и обязанностей (пункт 2 части 1 статьи 6).

В силу пункта 2 статьи 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ (в редакции Федерального закона от 25.07.2011 № 261-ФЗ) оператором являются государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных, а также определяющие цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемые с персональными данными.

Таким образом, учитывая, что проведение аттестации педагогических работников относится к полномочию органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования, а работодатели участвуют в ее проведении в установленном законодательством порядке, то согласия педагогических работников на обработку их персональных данных в связи с проведением аттестации не требуется. При этом должны быть соблюдены требования трудового законодательства о защите персональных данных работников (глава 14 ТК РФ), а также обязанности оператора, предусмотренные главой 4 «Обязанности оператора» Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ (в редакции Федерального закона от 25.07.2011 № 261-ФЗ).

Планируются ли изменения в Порядок аттестации педагогических работников, предусматривающие возможность прохождения аттестации педагогическими работниками негосударственных образовательных учреждений, а также педагогическими работниками учреждений здравоохранения, социального обслуживания и иных организаций, не

являющихся образовательными учреждениями?

Для распространения Порядка аттестации педагогических работников, установленного для педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, на педагогических работников образовательных учреждений, не являющихся государственными или муниципальными, а также педагогических работников учреждений здравоохранения, социального обслуживания и иных организаций, не являющихся образовательными учреждениями, требуется внесение соответствующих изменений в Закон Российской Федерации «Об образовании» в части полномочий федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования.

В настоящее время в соответствии со статьей 28 Закона Российской Федерации «Об образовании» к полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере образования относится установление порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, а в соответствии со статьей 29 указанного закона, определяющей полномочия органов государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования, – организация и проведение аттестации педагогических работников образовательных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений.

Вместе с тем, негосударственные образовательные учреждения, а также другие учреждения и организации, в которых имеются должности педагогических работников, могут самостоятельно принимать решение о проведении аттестации педагогических работников в порядке и на усло-

виях, определяемых этими учреждениями и организациями с учетом положений, предусмотренных статьями 81, 82 Трудового кодекса РФ (далее по тексту – ТК РФ). При этом может быть использован Порядок аттестации, установленный для педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Результаты такой аттестации другой работодатель вправе не учитывать, так же как могут не учитываться в негосударственных образовательных учреждениях результаты аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Ранее специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявлялись по должностям концертмейстера (музыкальное), учителя-логопеда, учителя-дефектолога, логопеда (дефектологическое), педагога-психолога (психологическое). Сохраняются ли указанные требования в связи с вступлением в действие квалификационных характеристик работников образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, или специальные требования к профилю образования по вышеуказанным должностям могут не предъявляться? Просьба разъяснить также порядок применения пункта 9 данного приказа: по решению какой аттестационной комиссии лица, не имеющие специальной подготовки, установленной в разделе «Требования к квалификации», в порядке исключения могут быть приняты на соответствующие должности?

В соответствии с приказом от 24.03.2010 № 209 аттестационные комиссии создаются для проведения аттестации в двух целях:

– для установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

– для подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

Аттестационная комиссия, о которой идет речь в пункте 9 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, призвана выполнять другую задачу – коллегиально рассматривать возможность приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует требованиям квалификационных характеристик, и выносить соответствующую рекомендацию для работодателя.

В указанном пункте предусмотрено, что лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Следовательно, предъявление к квалификации педагогических работников требования о наличии высшего или среднего профессионального образования, в т.ч. по определенному направлению профессиональной подготовки, не означает, что работники, у которых отсутствует требуемое образование, не могут быть приняты на соответствующие должности.

С одной стороны, отсутствие у претендента на должность педагогического

работника требуемого образования может явиться причиной для отказа в заключении с ним трудового договора, если работодатель считает необходимым принять на вакантную должность специалиста с соответствующим уровнем образования.

С другой стороны, если работодатель считает возможным принять, к примеру, на должность воспитателя лицо, у которого отсутствует требуемое образование по направлению подготовки, то он не вправе принять такое решение единолично, поскольку назначение на должность работника, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик, предусматривает необходимость получения рекомендации аттестационной комиссии.

Принимая во внимание, что прием на работу в образовательное учреждение отнесен к компетенции образовательного учреждения, то и создание аттестационной комиссии для цели, предусмотренной пунктом 9 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования, также является полномочием образовательного учреждения.

Учитывая, что порядок назначения работника, не отвечающего установленным квалификационным требованиям, связан с наличием опыта работы и с выполнением качественно и в полном объеме возложенных на него должностных обязанностей, то роль аттестационной комиссии может заключаться именно в оценке возможностей претендента выполнять предусмотренные по этой должности обязанности с учетом опыта его предыдущей работы. Кроме того, в целях проверки возможностей работника выполнять качественно и в полном объеме предусмотренные должностные обязанности аттестационной

комиссией может быть рекомендовано при заключении трудового договора предусмотреть условие об испытании работника в порядке и на условиях, установленных статьей 70 ТК РФ.

В соответствии со статьей 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

При применении пункта 9 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования необходимо учитывать, что предусмотренное в нем условие «в порядке исключения» при решении данного вопроса применяться не должно, поскольку это условие было исключено из аналогичного по смыслу пункта 8 Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих, утвержденное постановлением Минтруда России от 09.02.2004 № 9 (в редакции приказа Минздравсоцразвития России от 25.10.2010 № 921н).

Фиксируются ли в трудовой книжке педагогического работника результаты аттестации на соответствие занимаемой должности? Если нет, то в каком документе эти результаты должны быть отражены.

Результаты аттестации педагогических работников, проводимой с целью подтверждения их соответствия занимаемой должности, в трудовую книжку педагогического работника не вносятся.

Результаты аттестации педагогического работника указанного вида оформляются протоколом заседания аттестационной комиссии, утверждаются распорядительным актом, как правило, в форме приказа (распоряжения) федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, и вносятся в аттестационный лист аттестуемого.

В трудовую книжку педагогического работника вносятся только сведения о результатах аттестации, проводимой на основании заявления педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям.

Следует также учитывать, что сведения об аттестации педагогических работников как по аттестации, проводимой для установления квалификационной категории, так и об аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности, вносятся в личную карточку работника (форма № Т-2), утвержденную постановлением Госкомстата

России от 05.01.2004 № 1, содержащую раздел IV «Аттестация».

К примеру, в личную карточку педагогического работника об аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в раздел IV «Аттестация» вносится соответствующая информация (табл. 1).

Если в результате проведенной аттестации педагогический работник был признан не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, трудовой договор с ним может быть расторгнут по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

В личной карточке педагогического работника об аттестации, по результатам которой ему установлена, к примеру, высшая квалификационная категория, также фиксируется информация (табл. 2).

К разделу II. «Формирование аттестационных комиссий, их состав и порядок работы»

В каком порядке обеспечивается реализация пункта 6 Порядка аттестации педагогических работников в части формирования состава аттестационной комиссии с участием представителей профессиональных союзов?

При формировании состава аттестационных комиссий в них включаются представители профессиональных союзов на постоянной основе для участия в аттестации всех педагогических работников, а также представители выборных органов первичных профсоюзных организаций соответствующих образовательных учреждений, работники которых, являющиеся членами профсоюза, проходят аттестацию

Таблица 1

Пример записи в личной карточке педагогического работника о соответствии занимаемой должности

Дата аттестации	Решение комиссии	Документ (протокол)		Основание
		номер	дата	
14.05.2011	Соответствует занимаемой должности воспитателя	5	14.05.2011	Решение а/к от 14.05.2011, приказ (распоряжение) от 05.06.2011 № 12

Таблица 2

Пример записи в личной карточке педагогического работника об установлении высшей квалификационной категории

Дата аттестации	Решение комиссии	Документ (протокол)		Основание
		номер	дата	
18.04.2011	Установлена высшая квалификационная категория	4	18.05.2011	Решение а/к от 18.05.2011, приказ (распоряжение) от 05.06.2011 № 12

с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям (как это установлено частью 3 статьи 82 ТК РФ).

Представителями профессиональных союзов, включаемыми в состав аттестационной комиссии на постоянной основе, могут быть руководители профсоюзных организаций, члены выборных коллегиальных органов всех уровней структуры Профсоюза, представители (уполномоченные) Профсоюза, штатные профсоюзные работники, специалисты аппаратов профсоюзных организаций, уполномоченные на представительство в установленном порядке.

Представитель выборного коллегиального органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения в персональном составе аттестационной комиссии, осуществляющей аттестацию педагогических работников с целью подтверждения соответствия их занимаемым должностям, предусматривается без указания конкретной фамилии как «представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения».

Представителем выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения может являться также представитель профессионального союза, являющийся постоянным членом аттестационной комиссии, в случае наделения его полномочиями на это представительство решением выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник, проходящий такую аттестацию (или в порядке представительства от всех первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений субъекта Российской Федерации).

Правомерно ли формирование подкомиссий в составе аттестационных комиссий, деятельность которых будет направлена на аттестацию педагогических работников по соответствующим специальностям, должностям, типам или видам образовательных учреждений?

Создание каких-либо подкомиссий в составе аттестационных комиссий Порядком аттестации педагогических работников не предусмотрено. Проведение аттестации и принятие решений осуществляется только аттестационными комиссиями, причем правомочными считаются решения, если на заседании аттестационной комиссии присутствуют не менее двух третей ее членов (пункт 9 Порядка аттестации педагогических работников).

Для проведения аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), аттестационной комиссией создаются лишь экспертные группы для осуществления всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии. При этом члены экспертных групп в численный состав аттестационных комиссий входить не должны.

Для обеспечения правомочности деятельности аттестационных комиссий и принимаемых ими решений целесообразно формирование нескольких аттестационных комиссий по территориальному принципу, по направлениям (профилям) деятельности аттестуемых, по типам образовательных учреждений, видам аттестации и т.п.

В абзаце первом пункта 13 Порядка аттестации педагогических работников предусматривается, что решение

аттестационной комиссии оформляется протоколом, который вступает в силу со дня подписания председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании, и заносится в аттестационный лист педагогического работника.

Не предполагается ли внесение изменений в данный пункт в части отмены необходимости подписания протокола заместителем председателя и членами аттестационной комиссии?

Нет, не предполагается, поскольку подписи заместителя председателя аттестационной комиссии и членов аттестационной комиссии удостоверяют решение аттестационной комиссии и подтверждают количественный состав членов аттестационной комиссии, присутствующих на заседании комиссии. Для обеспечения правомочности принимаемых аттестационной комиссией решений необходимо присутствие на заседании не менее двух третей ее членов (пункт 9 Порядка аттестации педагогических работников).

Абзацем 3 пункта 13 Порядка аттестации педагогических работников предусмотрено занесение в случае необходимости аттестационной комиссией в аттестационный лист педагогического работника рекомендаций по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

Каковы последствия невыполнения работником данных рекомендаций, а также непредставления работодателем информации о выполнении рекомендаций или представления информации о том, что работник данные рекомендации не выполнил?

Прежде всего, следует учесть, что меру юридической ответственности работника за невыполнение рекомендаций аттестационной комиссии следует определять с учетом конкретных обстоятельств, объективно влияющих на их выполнение.

К примеру, педагогическим работником не выполнена рекомендация о необходимости повышения его квалификации. Причиной невыполнения этой рекомендации может стать отсутствие у работодателя необходимых средств на эти цели, а повышать квалификацию за счет собственных средств работник не обязан, и, следовательно, нести ответственность за невыполнение рекомендации не может. Следует также учитывать, что решение вопросов о повышении квалификации, переподготовке кадров в соответствии со статьей 196 ТК РФ возложено на работодателей, которые определяют формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, по которым должна быть осуществлена переподготовка и повышение квалификации, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Установлено также, что в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Поскольку право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в пять лет в настоящее время закреплено Законом Российской Федерации «Об образовании» (абзац 5 пункта 5 статьи 55), работодатель обязан проводить повышение квалификации педагогических работников.

В соответствии со статьей 197 ТК РФ право работников на повышение квалификации реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, который должен содержать обязательства сторон, в том числе обязательство работника повышать свою квалификацию по направлению работодателя, и обязательства работодателя при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы обеспечивать соблюдение гарантий и компенсаций, предусмотренных статьей 187 ТК РФ: сохранение места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а при направлении для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность – оплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Что касается невыполнения работодателем обязанности по информированию аттестационной комиссии о выполнении работником рекомендаций аттестационной комиссии, то это может быть расценено как неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в связи с чем руководитель учреждения может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном главой 30 ТК РФ.

К разделу III.

«Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности»

В соответствии с требованиями пункта 20 Порядка аттестации педагогических работников представление работодателя, на основании которого проводится аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических

работников занимаемой должности, должно содержать в том числе информацию о прохождении работником повышения квалификации. Рассматривается ли аттестационной комиссией представление работодателя, в котором не содержится указанной информации или если работник длительное время не повышал квалификацию? Означает ли это, что работник в этом случае может быть признан несоответствующим занимаемой должности?

Представление, прежде всего, должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности. На основе данной оценки, а также по результатам квалификационных испытаний по вопросам, связанным с осуществлением им педагогической деятельности по занимаемой должности, формируется соответствующее решение аттестационной комиссии.

При общей положительной оценке профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности, в том числе по результатам квалификационных испытаний, отсутствие в представлении работодателя на педагогического работника информации, связанной с повышением им квалификации, не может служить основанием для признания его не соответствующим занимаемой должности.

Вместе с тем, поскольку наличие в представлении работодателя информации о прохождении педагогическим работником повышения квалификации обусловлено требованиями, предусмотренными Порядком аттестации педагогических работников, аттестационная комиссия вправе запросить у работодателя необходимую информацию.

Каким образом работодателю следует зафиксировать отказ педагогического работника от подписи, свидетельствующей об ознакомлении с представлением работодателя и отказе педагога от прохождения квалификационного испытания на соответствие занимаемой должности?

Отказ педагогического работника от подписи, свидетельствующей об ознакомлении с представлением работодателя для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности, оформляется путем составления работодателем соответствующего акта, в котором указывается место его составления, дата, время, должность, фамилии и должности лиц, в присутствии которых составлен акт (не менее трех лиц).

В акте указывается также возможная причина отказа работника от подписи об ознакомлении с представлением. Акт подписывается лицами, в присутствии которых он составлен.

Желательно один экземпляр акта вручить работнику, в отношении которого составлен акт, сделав об этом отметку в акте. Присутствующим при составлении акта лицам следует расписаться под фактом о вручении акта работнику.

Поскольку для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории, аттестация с целью установления соответствия занимаемой должности является обязательной, отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины.

Какова максимальная продолжительность сроков проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (от ознакомления с представлением

до принятия решения аттестационной комиссией)?

Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения их соответствия занимаемой должности не предусматривает какой-либо продолжительности ее проведения для самих педагогических работников.

Основанием для проведения такой аттестации является представление работодателя, с которым он в соответствии с пунктом 20 Порядка аттестации педагогических работников должен ознакомить педагогического работника под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации, а также обязан довести до его сведения письменно информацию о дате, месте и времени проведения аттестации также не позднее чем за месяц до ее начала в соответствии с пунктом 21.

Принимая во внимание, что до сведения педагогического работника не менее чем за месяц доводится конкретная дата, место и время аттестации, а не сроки ее проведения, процедура аттестации должна в отношении данного работника завершиться в тот же день.

Кроме того, необходимо учесть, что аттестация с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности не предусматривает создание каких-либо экспертных групп для осуществления всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности, как это установлено пунктом 7 Порядка аттестации педагогических работников при проведении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

Оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности

при аттестации с целью подтверждения его соответствия занимаемой должности дает в представлении работодатель, а в назначенную конкретную дату и время педагогический работник проходит в месте проведения аттестации квалификационное испытание в письменной форме по вопросам, связанным с осуществлением им педагогической деятельности по занимаемой должности.

**К разделу IV.
«Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)»**

Правомерны ли указания органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, о том, чтобы заявления педагогических работников, претендующих на первую или высшую квалификационные категории, сопровождалось письмом образовательного учреждения и представлением работодателя, а также сдавались лично специалисту управления образованием?

Нет, не правомерны. Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает помимо заявлений педагогических работников об аттестации на первую или высшую квалификационную категорию каких-либо иных документов, в том числе писем образовательных учреждений.

Представления работодателя для прохождения педагогическим работником аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не требуется,

поскольку в соответствии с пунктом 25 Порядка аттестации педагогических работников такая аттестация проводится только на основании личного заявления педагогического работника, адресуемого аттестационной комиссии.

На основании представления работодателя проводится лишь аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Включается ли в сроки проведения аттестации педагогического работника время, отводимое на рассмотрение его заявления и ознакомления с графиком аттестационных процедур?

В сроки проведения аттестации педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, время, отводимое на рассмотрение заявления, не входит.

В то же время, пунктом 26 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что при установлении индивидуальных сроков проведения аттестации и составлении графика проведения аттестации должны учитываться сроки действия ранее установленной педагогическому работнику квалификационной категории, поэтому продолжительность рассмотрения заявления и проведения аттестации может быть скорректирована в сторону сокращения.

Вместе с тем, учесть в полной мере сроки действия ранее установленных квалификационных категорий при рассмотрении заявления и определении графика проведения аттестации возможно лишь при обращении педагогического работника в аттестационную комиссию заблаговременно, не позднее чем за три месяца до окончания срока действия квалификационной категории.

Работник имеет первую квалификационную категорию, срок действия которой истекает, к примеру, 1 мая. Он подал заявление в аттестационную комиссию на высшую квалификационную категорию 28 апреля. В период рассмотрения его заявления срок действия первой квалификационной категории истек. Дает ли это право отказать работнику в установлении ему высшей квалификационной категории?

Нет, истечение срока действия первой квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника, не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел первую квалификационную категорию.

Продлеваются ли сроки действия квалификационных категорий педагогическим работникам, если срок их действия заканчивается в период нахождения их в отпусках по уходу за ребенком, в период длительной болезни и в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ и статьей 55 Закона РФ «Об образовании», а также в случаях, когда до наступления возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по

старости, осталось не более 1–2 лет? Если нет, то каким образом можно поддержать педагогических работников, у которых в связи с окончанием срока действия квалификационной категории резко снижается размер заработной платы?

Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает продление сроков действия квалификационных категорий.

Вместе с тем, новый порядок аттестации педагогических работников во многом упрощает обращение в аттестационную комиссию, поскольку:

- не устанавливает сроков подачи заявления;
- не содержит каких-либо ограничений в прохождении аттестации для установления соответствия уровня квалификации работника требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории.

Ограничения предусмотрены только для педагогических работников, претендующих на высшую квалификационную категорию, в связи с тем, что на нее могут претендовать только педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию, причем не ранее чем через 2 года после ее установления, и подавшие заявление в аттестационную комиссию не позднее последнего дня действия первой квалификационной категории.

Педагогический работник, претендующий на первую квалификационную категорию, может обратиться в аттестационную комиссию в любое время, в том числе и в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком либо непосредственно после выхода из него. Для сохранения уровня оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории (теперь только имевшейся первой или высшей

квалификационной категории) целесообразно обращаться в аттестационную комиссию заранее, как правило, не позднее чем за три месяца до окончания срока действия имеющейся квалификационной категории, учитывая, что для рассмотрения заявления отведен один месяц, а для проведения аттестации – два месяца.

Что касается оплаты труда педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, то образовательное учреждение может предусмотреть дополнительную гарантию при выходе на работу путем сохранения уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории в коллективном договоре, поскольку в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя для работников могут устанавливаться условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Кроме того, такие же дополнительные социально-трудовые гарантии могут закрепляться в отраслевых соглашениях, заключаемых на всех уровнях социального партнерства – федеральном, региональном и местном, которые будут обязательны для выполнения образовательными учреждениями.

Согласно складывающейся практике, отраслевые соглашения, действующие в сфере образования во многих субъектах Российской Федерации, предусматривают для различных категорий педагогических работников, в том числе для педагогических работников, приступивших к работе после нахождения в отпуске по уходу за ребенком, сохранение на период до одного года уровня оплаты труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории.

Срок действия присвоенной до 1 января 2010 года высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек. В настоящее время педагог работает по другой должности. Учитывается ли данная квалификационная категория при работе по новой должности? Имеет ли право педагог подать заявление на высшую квалификационную по новой должности?

Например, педагогу была присвоена высшая квалификационная категория по должности «учитель-логопед», в связи с изменением контингента детей изменилась специализация дошкольного образовательного учреждения, что привело к изменению штатного расписания – замене должности «учителя-логопеда» на должность «учителя-дефектолога». Имеет ли право педагог подать заявление на высшую квалификационную категорию по должности «учитель-дефектолог»?

Порядок аттестации педагогических работников предполагает, что при переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется. Вместе с тем, это не должно служить основанием для того, чтобы запрещать педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию по одной должности, через 2 года после ее установления проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по другой должности, поскольку прямой запрет пунктом 29 Порядка аттестации педагогических работников не предусмотрен.

Было бы нецелесообразным, к примеру, учителям-дефектологам, учителям-логопедам, имеющим первую квалификационную категорию, которые по каким-либо причинам работают в должностях с другими наименованиями, по которым совпадают

профили деятельности (воспитателями, социальными педагогами, педагогами-организаторами, педагогами дополнительного образования), отказывать в возможности по этим новым должностям через 2 года после установления первой квалификационной категории по предыдущей должности в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию.

Тем более что решение о соответствии (несоответствии) педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, будет устанавливаться аттестационной комиссией после осуществления экспертами всестороннего анализа результатов их профессиональной деятельности по новой должности.

Особенности прохождения педагогическими работниками аттестации в указанных случаях целесообразно закреплять в отраслевых соглашениях на федеральном и региональном уровнях социального партнерства.

Могут ли быть установлены особенности процедуры организации и проведения аттестации педагогических работников, имеющих отраслевые и государственные награды?

Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает каких-либо преимуществ при установлении квалификационных категорий либо продлении сроков их действия для лиц, имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также для победителей профессиональных конкурсов.

Вместе с тем, принимая во внимание, что к государственным наградам, почетным званиям, к ведомственным знакам отличия, к участию в конкурсном отборе, как правило, представляются педагогические

работники, имеющие квалификационную категорию, при рассмотрении их заявлений об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, для них может быть предусмотрено принятие решений аттестационными комиссиями на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, что целесообразно закреплять в отраслевых соглашениях, заключаемых на федеральном и региональном уровнях социального партнерства.

Должны ли системы оплаты труда педагогических работников предусматривать повышение уровня оплаты их труда при установлении первой или высшей квалификационной категории по результатам аттестации?

В соответствии с пунктом 3 Порядка аттестации педагогических работников одной из основных задач аттестации по-прежнему является обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

Учитывая задачу аттестации, связанную с дифференциацией уровней оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления в нормативных правовых актах, регулирующих оплату труда педагогических работников, должны в обязательном порядке предусматривать для указанных работников более высокие размеры ставок заработной платы (окладов) либо установление повышающих коэффициентов к ним. Различия в уровнях оплаты труда лиц, имеющих и не имеющих квалификационные категории, могут быть значительными, принимая во внимание, что количество квалификационных категорий сократилось.

Указатель статей, опубликованных в журнале «Современный детский сад» в 2011 году

Организация работы ДОУ

Успешность дошкольника – это его полноценное развитие (*Интервью с Н.В. Фединой*) // № 5. – С. 2.

Руководство и управление

Аттестация педагогов на первую и высшую квалификационные категории: портфолио и экспертное заключение ДОУ // № 8. – С. 2.

Зайцева Т.Н., Сурайкина С.Ю. Методическое сопровождение дошкольного образования в городском округе Саранск // № 6. – С. 9.

О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве // № 7. – С. 2.

Об Ассоциации педагогов дошкольного образования // № 7. – С. 5.

Овечкина В.С., Шикина Л.И. Развитие системы дошкольного образования Рузаевского муниципального района // № 6. – С. 14.

Современное состояние дошкольного образования в Республике Мордовия (*Интервью с замминистра образования Республики Мордовия Е.П. Солдатовой*) // № 6. – С. 2.

Федотов Д.В. Развитие системы дошкольного образования в Атяшевском муниципальном районе // № 6. – С. 21.

Здоровье и безопасность детей

Ф.Е. Попков. Новое в санитарных нормах дошкольных образовательных учреждений // № 3. – С. 5.

Обсуждаем актуальные проблемы

Бурляева О.В. Проектирование регионального модуля общеобразовательной программы дошкольного образования в Республике Мордовия // № 6. – С. 34.

Стародубцева Л.В. Организация системы мониторинга в современном дошкольном образовательном учреждении // № 6. – С. 42.

Работа профсоюза

Козловский С.А. Радуга в конце декабря // № 1. – С. 6.

Копалева И.Ю. Права и обязанности профсоюза при введении новой системы оплаты труда // № 3. – С. 2.

Копалева И.Ю. Участие первичных профсоюзных организаций в управлении учреждениями образования Москвы // № 7. – С. 12.

Профессиональное мастерство

Волобуева Л.М., Комиссарова Л.Н. О научной школе и направлениях исследований на факультете дошкольной педагогики и психологии Московского педагогического государственного университета // № 7. – С. 18.

Конкурс «Воспитатель года Москвы–2011» // № 4. – С. 2.

Максимкина О.И., Терешкина О.В. Формирование профессиональных речевых умений будущих педагогов ДОУ // № 7. – С. 28.

Орехова В.А., Гришняева И.В. Совершенствование форм повышения квалификации педагогических и руководящих работников Республики Мордовия // № 6. – С. 56.

Ривина Е.К. Сохранение и укрепление здоровья детей: о конкурсе «Воспитатель года Москвы–2011» // № 3. – С. 14.

Соломенникова О.А. Первый Всероссийский профессиональный конкурс «Воспитатель года России–2010» // № 1 – С. 2.

Спиренкова Н.Г. Подготовка педагога дошкольного образования в Мордовском государственном педагогическом институте им. М.Е. Евсевьева // № 6. – С. 47.

Бизнес-проектирование

Вавилова Т.А., Иванушкина В.М., Уланова В.В. Наш детский сад – ведомственный // № 6. – С. 27.

Васенина С.И., Винокурова Н.В., Уланова С.Л. Группа кратковременного пребывания: Из опыта работы с детьми старшего дошкольного возраста // № 6. – С. 24.

Галяткина О.Н. Создание консультативного пункта на базе ДОУ // № 6. – С. 31.

Фёдорова Н.П. Этапы организации частного детского сада // № 6. – С. 29.

Образовательный процесс

Психолого-педагогическое сопровождение

Балагурова С.В. Учимся петь и любить музыку // № 3. – С. 43.

Брова Т.П., Буданова А.Б. Детское музыкальное творчество // № 3. – С. 32.

Брова Т.П., Греханина В.В. Продуктивные технологии развития у детей старшего дошкольного возраста музыкально-ритмических движений // № 3. – С. 39.

Вахрушева Л.Н., Белоглазова М.Ю. Преодоление агрессивности детей 2–3 лет посредством сюжетных картинок // № 2. – С. 27.

Галчева К.Б. Модель экологического воспитания ребенка дошкольного возраста // № 4. – С. 51.

Гринченко О.И., Кораблева Т.К. Социально-педагогическая деятельность в условиях семейных детских садов // № 8. – С. 29.

Копчанова Д. Обучение детей из социально неблагополучной среды // № 4. – С. 46.

Кючуков Х.С. Роль колыбельных песен в овладении родным языком на примере цыганской культуры // № 7. – С. 50.

Нестеренко А.В. Теоретические аспекты духовно-нравственного воспитания дошкольников // № 5. – С. 15.

Новицкая М.Ю. Традиционная отечественная культура и духовно-нравственное воспитание в дошкольном образовательном учреждении // № 5. – С. 32.

Розова Л.Б. Полоролевая социализация в дошкольном детстве // № 2. – С. 37.

Родина Н.М., Антонова Т.С., Брежнева С.Н. Реализация проекта «Московские колыбельные» в детских садах Москвы // № 7. – С. 53.

Терзиева М.Т. Колыбельные песни и литературное обучение детей дошкольного возраста в Болгарии // № 7. – С. 46.

Фадеева О.В. Особенности работы с детьми раннего возраста в группах кратковременного пребывания // № 8. – С. 25.

Чудиловская Л.С. Причины трудностей социальной адаптации детей старшего дошкольного возраста в группе ДОУ // № 2. – С. 44.

Здоровьесберегающие технологии

Волошина Л.Н., Кондратьева Л.Н., Богина Т.Л. и др. Здоровье и физическое развитие ребенка (Круглый стол) // № 1. – С. 10.

Волошина Л.Н., Соломина Н.П. Воспитание культуры здоровья у будущих педагогов в условиях многоуровневого профессионального образования // № 1. – С. 21.

Миронова Е.А. Физкультурные досуги в детском саду // № 1. – С. 25.

Онишина В.В. Здоровье и физическое развитие ребенка. Работа с эмоциями (Круглый стол) // № 5. – С. 8.

Прищепа С.С., Попкова Н.В., Коневская Е.М. Здоровье и физическое развитие ребенка (Круглый стол) // № 4. – С. 6.

Семтина С.В., Кислякова О.Ю., Иванова М.В. и др. Здоровье и физическое развитие ребенка (Круглый стол) // № 6. – С. 59.

Обсуждаем актуальные проблемы

Арушанова А.Г. Образовательная область «Коммуникация»: формы организации психолого-педагогической работы // № 2. – С. 19.

Белошистая А.В. Математическое занятие в ДОУ // № 2. – С. 7.

Белошистая А.В. Что такое обучение и почему оно не может рассматриваться как свободная деятельность // № 4. – С. 33.

Вычева С.Г. Формы организации обучения в детских садах Болгарии // № 1. – С. 39.

Зацепина М.Б. Музыкальное воспитание дошкольника – основа его культурного развития // № 3. – С. 23.

Комиссарова Л.Н. Современные направления и задачи музыкального развития детей дошкольного возраста // № 3. – С. 26.

Ривина Е.К., Мурашова М.В. Беседа об изобразительном искусстве // № 4. – С. 38.

Тарасова К.В. Дети – вне культуры? // № 3. – С. 20.

Трифорова Е.В. К вопросу об определении игры как ведущей деятельности в дошкольном возрасте // № 2. – С. 2.

Факирска Й.Д. Изменение форм или разумное использование современных образовательных технологий в детском саду // № 1. – С. 47.

Педагогический портрет

Иванкова Р.А. Александра Платоновна Усова: Об обучении, игре и детской общественности // № 4. – С. 17.

Соломенникова О.А. О моем учителе Тамаре Семеновне Комаровой // № 4. – С. 28.

Методическая работа

Аралина Н.А. Рекомендации к составлению плана работы воспитателя семейного детского сада // № 7. – С. 41.

Бреева М.Н. Проектирование плана воспитательно-образовательной работы с детьми: рекомендации педагогам // № 7. – С. 37.

Работа с родителями

Бодраченко И.В. Разнообразие форм работы музыкального руководителя с родителями // № 3. – С. 49.

Воскресенская Н.В. Родительские мастер-классы в детском саду // № 8. – С. 47.

Зубова Г.Г., Кукс О.С. Здесь играют все: опыт реализации образовательно-игровой программы для родителей // № 8. – С. 53.

Миронова В.В. Как Бурый ходил к ребятам в гости // № 2. – С. 67.

Нешта О.В., Новикова О.А. Я и мой папа в детском саду // № 2. – С. 65.

Садовникова Ж.В., Мисожникова Е.Б. Родительские клубы на базе ДОУ // № 2. – С. 63.

Рекомендации педагогам

Ахметзянова С.Э. Экологическое образование дошкольников в современных условиях: взгляд воспитателя // № 5. – С. 51.

Зайцева Г.В. Под белой корочкой желтое сердечко // № 4. – С. 62.

Ильина Л.Л. Роль, место и особенности художественного ручного труда в практике современного дошкольного образования // № 8. – С. 40.

Казаручек Г.Н. Развитие у детей дошкольного возраста экологических представлений // № 4. – С. 55.

Качанова И.А., Трифорова Е.В. Зачем нужна игра и как играют дошкольники // № 2. – С. 48.

Лысова М.С. Игровые формы работы с дошкольниками, имеющими отклонения в развитии // № 3. – С. 62.

Микляева Н.В. Организация досуговой деятельности в ДОУ // № 3. – С. 54.

Мельяева Г.И. Реализация национально-регионального компонента в ДОУ // № 6. – С. 74.

Митрофанова О.Н., Порошкина Т.С. Традиционные народные игры в воспитании детей // № 2. – С. 57.

Новицкая М.Ю. Образ матери в русской народной культуре // № 8. – С. 34.

Пантелеева И.О. Развитие музыкально-ритмических способностей у детей с общим недоразвитием речи // № 3. – С. 68.

Переславцева С.В. Поговорим о зиме // № 1. – С. 34.

Пузакова Т.А., Божанова Е.А. Наглядные пособия в формировании временных представлений у детей старшего дошкольного возраста // № 1. – С. 30.

Солнцева О.В., Коренева-Леонтьева Е.В. «Встреча с городом» как форма организации совместной деятельности воспитателя с детьми // № 5. – С. 38.

Фомичева Е.С. Улицы нашего города: Яхромская // № 5. – С. 48.

Чулкова Е.Н., Тараканова Л.С., Коверова Р.П. Знакомим детей с народной культурой родного края // № 6. – С. 75.

Шадрина Е.Ю. Музыкальные гостиные в детском саду // № 3. – С. 57.

Обмен сюжетами

Борисова Н.В. Использование средств арттерапии в процессе адаптации детей младшего дошкольного возраста к детскому саду // № 2. – С. 72.

Брыкова Л.С. Деятельность концертмейстера-пианиста в классе хореографии // № 3. – С. 74.

Григорьева А.И. О музыкально-эстетическом воспитании дошкольников // № 3. – С. 72.

Губанова Н.Ф., Макашина Т.Ю. Познание живой природы посредством обогащения эстетической деятельности дошкольников // № 5. – С. 62.

Ларионова Н.С. Основы духовно-нравственного воспитания в практике работы детского сада // № 5. – С. 69.

Пальшина В.В. В игровом уголке // № 2. – С. 78.

Взгляд молодых

Гладилина Л.С. Исследование процесса социально-психологической адаптации студентов с ограниченными возможностями здоровья и развитие толерантности по отношению к ним // № 1. – С. 56.

Ларионова Н.Н. Из опыта работы социального педагога с детьми с ДЦП // № 1. – С. 59.

Корнеева В.И. Ознакомление с окружающим миром детей со сложной структурой дефекта в разновозрастной группе // № 1. – С. 61.

Петрухина А.С. Развитие независимости у младших дошкольников // № 1. – С. 63.

Чатоян Э.Г. Дифференцированный подход к первоклассникам на уроках чтения в период обучения грамоте // № 1. – С. 65.

Здоровье и безопасность детей

Гурылева Н.И. Путешествие на автобусе // № 7. – С. 66.

Евдокимова Н.М. Модель воспитания у дошкольников культуры безопасного поведения // № 7. – С. 63.

Ежова О.Е., Бараник И.А., Осипова Т.А. Старшим дошкольникам о правилах дорожного движения // № 7. – С. 69.

Емельянова Н.И., Булыгина Е.Б., Загородних А.И. Дорожная азбука для дошкольников // № 7. – С. 75.

Калугина Н.И. Изучаем азбуку дорог // № 7. – С. 61.

Князева Р.Н. Предупреждение детского дорожно-транспортного травматизма: из опыта работы // № 7. – С. 57.

Юридический практикум

Дополнения к разъяснениям по применению порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений // № 8. – С. 58.

Комментарий к Единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2011 год // № 4. – С. 65.

Маринюк А.А. Проблемы формирования законодательной базы в области дошкольного образования // № 1. – С. 68.

Обзор текущего законодательства

О разработке основной общеобразовательной программы дошкольного образования // № 1. – С. 72.

ИНФОРМАЦИЯ

для заведующих и старших воспитателей детских садов, специалистов ОМЦ г. Москвы

Издательство «АРКТИ»

приглашает посетить семинары и проектные мастерские
на тему:

**«РАЗРАБОТКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ДЕТСКОГО САДА
НА ОСНОВЕ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ТРЕБОВАНИЙ»**

Мероприятия проводят
ведущие специалисты

Московского гуманитарного педагогического института (МГПИ):

- **Толстикова С.Н.** – декан факультета педагогики и методики дошкольного образования, кандидат психологических наук, профессор;
- **Микляева Н.В.** – зав. кафедрой педагогики и методики дошкольного образования, кандидат педагогических наук, профессор;
- **Виноградова Н.А.** – заслуженный учитель РФ, кандидат педагогических наук, профессор

Информация о мероприятиях

Форма и продолжительность мероприятия	Место проведения	Содержание мероприятия	Стоимость участия в мероприятии
<i>Семинар-практикум</i> (2 астрономических часа, численность аудитории – до 60 чел.)	Академия повышения квалификации и переподготовки работников образования РФ (ст. метро «Водный стадион»)	<ul style="list-style-type: none">▪ Знакомство с ФГТ, новыми требованиями к структуре образовательной программы.▪ Описание и разъяснение алгоритма составления программы.▪ Ответы на проблемные вопросы.▪ Практические рекомендации	Бесплатно Участникам: <ul style="list-style-type: none">▪ предоставляется возможность приобретения методической литературы;▪ выдается сертификат издательства «АРКТИ»
<i>Проектная мастерская</i> (по 4 учебных часа в течение 2-х дней, работа в группах по 10–12 чел.)	Детский сад (по выбору участников)	<ul style="list-style-type: none">▪ Описание технологии разработки образовательной программы.▪ Демонстрация прошедших экспертную оценку образцов программы.▪ Экспертная оценка существующей программы ДОУ.▪ Рекомендации по совершенствованию программ	10 тыс. руб. Участникам: <ul style="list-style-type: none">▪ предоставляется возможность при помощи специалистов сделать проект программы «под ключ»;▪ выдается сертификат издательства «АРКТИ»

Запись желающих и регистрация заявок будет производиться

по телефону: **(495) 742–18–48**

по электронной почте: siu@arkty.ru

Контактное лицо – главный редактор издательства «АРКТИ»
Синельников Игорь Юрьевич