



ДОШКОЛЬНЫЙ ВЕСТНИК

АПРЕЛЬ • 2021 • № 3 (89)



Воспитатель, который не сковывает, а освобождает, не ломает, а формирует, не подавляет, а возносит, не диктует, а учит, не требует, а спрашивает, — переживает вместе с ребенком много вдохновенных минут.

Януш Корчак

Весной

У весны работы много,
Помогают ей лучи:
Дружно гонят по дорогам
Говорливые ручьи,

Топят снег, ломают льдинки,
Согревают все вокруг.
Из-под хвои и травинок
Выполз первый сонный жук.

На проталине цветочки
Золотые расцвели,
Налились, набухли почки,
Из гнезда летят шмели.

У весны забот немало,
Но дела идут на лад:
Изумрудным поле стало,
И сады в цвету стоят.

Татьяна Шорыгина

Читайте в номере

Городские новости

Городская методическая неделя

ГОРОДСКИЕ НОВОСТИ

Определены лауреаты городского конкурса «Воспитатель года»

В Новосибирске прошли финальные испытания городского конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года» – «Открытая дискуссия» и «Круглый стол». В продолжение всего конкурса участники прошли множество конкурсных испытаний: «Интернет-ресурс», «Творческая презентация» в первом туре, «Педагогическое мероприятие с детьми» во втором туре и «Мастер-класс» – в третьем. Педагоги презентовали свой профессиональный опыт, сформированный во взаимодействии с коллегами, родителями воспитанников и общественными организациями, поделились опытом приобщения детей к народной культуре, искусству, традициям, семейным и духовным ценностям. В ходе конкурсных испытаний каждый участник смог представить свою точку зрения и предложить решение того или иного вопроса, продемонстрировав профессиональную компетентность и практический опыт. В рамках задания четвертого тура «Круглый стол» конкурсанты обсудили актуальные вопросы дошкольного образования, предлагая свою авторскую позицию. По итогам всех этапов городского конкурса «Воспитатель года» его лауреатами стали:



- Людмила Николаевна Макаровская, воспитатель МКДОУ д/с № 421;
- Юлия Олеговна Шуваева, инструктор по физической культуре МКДОУ д/с № 398;
- Татьяна Андреевна Серебренникова, воспитатель МКДОУ д/с № 494;
- Елена Михайловна Федотова, воспитатель МАДОУ д/с № 555;
- Ирина Александровна Рудермель, воспитатель МКДОУ д/с № 108.

www.nios.ru

ГОРОДСКАЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ НЕДЕЛЯ

Модель организации образовательного пространства ДОО в современных условиях

Мы с вами – конструкторы моделей будущего. И мы эти модели помогаем выстраивать нашим детям.

А. Асмолов

Вопрос организации образовательного пространства ДОО на сегодняшний день для нашего учреждения стоит особо актуально. Это связано не только с требованием Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования, но и с построенным вторым корпусом. Важной задачей для нас стало осмысление особенностей развивающей предметно-пространственной среды, которая должна через свое содержание и свойства обеспечить творческую деятельность каждого ребенка.

Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в контексте требований ФГОС ДО – это прежде всего часть образовательной среды, представленная специально организованным пространством (помещениями, участком и т.п., материалами, оборудованием и инвентарем), для развития детей дошкольного возраста, в соответствии с особенностями каждого возрастного этапа, охраны и укрепления их здоровья, учета особенностей и коррекции недостатков их развития.

Ребенок по своей натуре исследователь окружающего мира. Мир, в который приходит

малыш, достаточно богат и разнообразен. Чтобы успешно жить в нем, надо много знать: разбираться в свойствах и качествах предметов, в их назначении, в пространственных и временных отношениях, явлениях окружающей действительности. Для детей дошкольного возраста характерен повышенный интерес ко всему, что происходит вокруг. Все, что окружает ребенка, формирует его личность, является источником его знаний и социального опыта. Поэтому именно мы, взрослые, берем на себя ответственность за создание таких условий, которые способствовали бы наиболее полной реализации развития детей по всем психофизиологическим параметрам.

При проектировании РППС мы учитываем особенности образовательной деятельности в учреждении, требования используемых вариативных образовательных программ, возможности и потребности участников образовательной деятельности (детей и их семей, педагогов и других сотрудников ДОО). Поэтому в оформлении РППС дошкольного учреждения мы применяем комплексный подход.

В ДОО для развития познавательной, исследовательской и проектной активности дошкольников организованы познавательные зоны (уголки), «экологические пространства», которые являются важным условием для реализации вариативной части ООП ДОО «Экологические тропинки»: «Планетарий», «Мир животных жарких стран», «Мир животных холодных

стран», «Подводный мир», «Зимний сад» и «Контактный зоопарк», «Лаборатория». Для этого мы задействовали свободные помещения второго корпуса.

Творческие рабочие группы наших педагогов разработали различные методические материалы для каждого уголка: дидактические игры, загадки, сборники интересных фактов, которыми могут воспользоваться как воспитатели, так и родители. Все эти уголки находятся в свободном доступе для них. Комплексно-тематический план вариативной части ООП ДОО «Экологические тропинки» разработан по блочному принципу на каждый возраст, это позволяет углублять знания детей год от года. Темы распределены по возрастам так, что познавательные уголки задействованы круглый год.

Но помещения здания – это еще не все, что задействовано в организации РППС и образовательного пространства нашего сада. На территории вокруг зданий организованы «экологические пространства»: естественные зеленые полянки, разбиты газоны; цветочные клумбы с более чем двадцатью видами многолетних декоративных растений; огород, фитогадки; площадка метеостанции, включающая в себя цветы-барометры, цветы-часы, солнечные часы, осадкомер, флюгер, термометр; высажены разные виды деревьев и семь видов кустарников.

Территории участков детского сада хорошо озеленены. Озеленение участков разнообразно и красиво, что создает благоприятную визуаль-

ГОРОДСКАЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ НЕДЕЛЯ

ную среду. Цветы вызывают радость и умиротворение – их у нас много: на центральном входе, у всех подъездов, вдоль основных дорожек. Не мешая играм детей, они вписываются в каждый групповой участок.

По всему периметру забора первого корпуса (внутри и снаружи) растут высокие деревья и кустарники. Там растут не только береза и тополь, но и такие замечательные деревья, как липа, рябина, ива, дуб, ясень. Заложены небольшие, но разнообразный хвойный лесок:

посадки ели, разновидности сосны и пихты, кедра, лиственницы интересны в познавательном отношении и полезны в оздоровительном плане

Все это позволяет создавать на территории детского сада экологическую тропу, знакомясь с которой воспитанники учатся наблюдать за объектами живой и неживой природы, любить и беречь природу нашего края. Разработан и экологический паспорт ДОО.

Из-за особенностей расположения групповых участков во втором корпусе, когда тает снег, участки долго не пригодны для прогулок. Поэтому мы решили активно использовать для прогулок асфальтовые дорожки вокруг здания сада, используя их как элемент развивающей познавательной среды. Во время прогулок дети могут побродить по лабиринтам, посчитать лягушек, пройти по следам или поиграть в игры о времени года или времени суток и т.д.

В нашем детском саду реализуется еще одно направление вариативной части ООП по художественно-эстетическому развитию детей дошкольного возраста. Мы считаем, что в дошкольном возрасте дети также должны получить опыт осмысления происходящих событий и выражения своего отношения к ним при помощи культурных средств – линий, цвета, формы, звука, движения, сюжета и пр.

В ДОО функционирует «Картинная галерея» – это отдельное помещение на третьем этаже нового второго корпуса. Особо следует сказать о художественных картинах, о современной и классической живописи. Наш детский сад поставил перед собой цель – собрать репродукции отечественной пейзажной классики: «Золотая осень» и «Март» И. И. Левитана, «Золотая осень» И. С. Остроухова, «Первый снег» А. А. Пластова, «Русская зима» и «Конец зимы» К. Ф. Юона, «Грачи прилетели» А. К. Саврасова, «Московский дворик» В. Д. Поленова, «Лесные дали», «Рожь», «Утро в сосновом бору» И. И. Шишкина и др.

Репродукции оформлены в рамы и в соответствии со временем года и темой образовательной деятельности, функционируют мини-выставки в Картинной галерее. Цель таких выставок – учить детей смотреть на картины, замечать красоту и наслаждаться ею, выбирать то, что больше нравится, т.е. развивать у детей дошкольного возраста художественное восприя-



тие произведения. Картины рассредоточены в пространстве, как это делается на настоящих выставках в музеях и специальных залах. Наиболее ценные и значимые произведения организаторы таких выставок всегда размещают просторно (в отдельном зале, на отдельной стене) и обязательно на однотонном фоне серого или любого светлого оттенка.

Мини-выставки художественных картин в детском саду – это прелюдия посещения музеев, это начало художественно-эстетического развития. На данный момент мы собрали коллекцию, в которой более двадцати картин, различных дидактический и методический материал. Активно подключились и родители: они приносят и различные книги о музеях нашей страны, о художниках и делятся с нами своими картинами.

Следующее направление нашей работы – это нравственно-патриотическое воспитание дошкольников. В этом направлении мы также создали в отдельном помещении ДОО мини-музей «Русская изба» и разработали парциальную программу. Цель программы – создание условий для реализации на практике народной педагогики, развивая у дошкольников национальное самосознание, уважение к своему народу. Пополнять экспонатами этот музей нам помогают как педагоги, так и родители.

Одна из актуальных на сегодняшний день форм работы с дошкольниками – это проектная деятельность ее в наших мини-музеях «Русская изба» и «Картинная галерея». В то же время, оформляя эти познавательные пространства, мы стали активно внедрять в свою работу музейную педагогику, которая является инновационной технологией в сфере личностного воспитания детей дошкольного возраста, создающей условия для погружения личности в специально организованную развивающую предметно-пространственную среду.

Помимо уже названных познавательных уголков у нас есть еще универсальное помещение – это кинозал. В нем педагоги с детьми имеют возможность просматривать как различные видеоматериалы, тематические презентации, так и проводить различные встречи с интересными людьми: с представителем музея Октябрьского района или с инспектором про-

паганды ГИБДД и др. В работе по изучению правил дорожного движения воспитатели активно используют в своей работе «Площадь ПДД». В работе с детьми с ОВЗ мы постоянно используем «Сенсорную комнату».

Творческие рабочие группы наших педагогов разработали различные методические материалы для каждого уголка: дидактические игры, загадки, сборники интересных фактов, которыми могут воспользоваться как воспитатели, так и родители. Все эти уголки находятся

в свободном доступе для них. Мы тщательно продумывали интерьер, оформление и оснащение уголков.

Проектирование целостной модели построения развивающей образовательной среды мы проводим в рамках долгосрочного проекта «Модель организации образовательного пространства ДОО в современных условиях». Основной идеей проекта является проектирование целостной модели построения развивающей образовательной среды. Поэтому работа ведется в таких направлениях, как:

- административная деятельность по созданию развивающей образовательной среды ДОО: обеспечение кадровых условий, финансовых условий и материально-технических условий;
- методическая деятельность: совершенствование качества педагогической деятельности, образовательного процесса, психолого-педагогических условий и информационно-педагогических условий.

Наш проект стал победителем XII городского конкурса проектов «Инновации в образовании» в номинации «Эффективное управление» и XI открытого межрегионального конкурса методических материалов «Секрет успеха» в 2020 году.

В нашем ДОО образовательная среда создается педагогами для развития способностей каждого ребенка с учетом его возможностей, уровня активности и интересов, для формирования его индивидуальной траектории развития. Обучение наиболее эффективно тогда, когда ребенок занят значимым и интересным исследованием окружающего мира, в ходе которого он самостоятельно и при помощи взрослого совершает открытия. Педагог должен создавать ситуации, которые могут стимулировать это познавательное развитие, а не просто воспроизведение информации, ситуации в которых может проявляться детская познавательная активность.

**О. И. Касицина, заведующая,
Т. А. Коваленко, старший воспитатель
МКДОУ д/с № 508**

Цифровая трансформация дошкольного образования: детский сад — территория технологических инициатив

Развитие цифровых технологий в сфере дошкольного образования набирает актуальность в современном мире и поддерживается на государственном уровне и широкой общественностью. Окружающее цифровое пространство стало неотъемлемой составляющей жизни ребенка, начиная с раннего возраста. Источником формирования представлений ребенка об окружающем мире, общечеловеческих ценностях, отношениях между людьми становятся не только родители, социальное окружение и образовательные организации, но и медиаресурсы. Для современных детей познавательная, исследовательская, игровая деятельность с помощью компьютерных средств является повседневным, привлекательным занятием, доступным способом получения новых знаний и впечатлений. Потребности и интересы детей учтены в основных нормативных документах в области образования, где ключевой задачей является повышение качества и доступности образования, в том числе, посредством организации современного цифрового образовательного пространства.

Благодаря программе модернизации российского образования значимой частью развивающей предметно-пространственной среды дошкольных учреждений стало современное оборудование: интерактивные доски, столы, планшеты, развивающие компьютерные игры, разнообразные конструкторы, электронные игры, программируемые роботы, 3D-ручки и другое оборудование. Вокруг этих «умных» и «красивых» устройств уже складывается особое обучающее пространство. В дошкольных учреждениях создают условия для занятий конструированием, робототехникой, программированием, моделированием, электроникой. Активно используются медиакommunikации и электронные средства обучения.

С 2018 г. МКДОУ д/с № 14 является стажировочной площадкой Федеральной инновационной площадки «Гуманитарный Технопарк» г. Новосибирска, основная цель которой является сформировать образовательные программы и технологии их реализации, нацеленные на подготовку педагогов нового типа, ориентированных на реализацию в своей личной и профессиональной карьере вектора научно-технологического развития Российской Федерации. Педагоги прошли повышение квалификации по программе дополнительного профессионального образования «DIY Open School модель образования 4.0». Программа ориентирована на разработку и внедрение

управленческими командами образовательных программ нового поколения, отвечающих на вызовы, цели и задачи приоритетного национального проекта «Образование» и национальной программы «Цифровая экономика РФ». В рамках работы стажировочной площадки педагогами ДОУ разработана программа «Открытый мир глазами Альфа-мейкеров» по формированию предпосылок инженерного мышления дошкольников и формированию навыков XXI века. Программа прошла публичную защиту и в настоящее время реализуется. В результате внешней экспертизы программа получила золотую медаль международной выставки «Учебная Сибирь 2020». Благодаря активной реализации программы значительно пополнилась инженерно-технологическая среда детского сада. Управленческой командой и педагогами ДОУ разработаны кейсы по следующим модулям:

- Модуль 1 – Творческая лаборатория дошкольника «СТРОЙ LAB» по развитию творческих способностей детей средствами творческой конструкторской деятельности с помощью конструкторов различных видов и типов.
- Модуль 2 – Творческая лаборатория дошкольника «ROBO LAB» по развитию алгоритмического мышления посредством использования элементарных программируемых роботов.
- Модуль 3 – Творческая лаборатория дошкольника «3D LAB» по формированию и развитию у дошкольников интеллектуальных и практических компетенций в области создания пространственных моделей, освоение элементов основных навыков трехмерного моделирования.
- Модуль 4 – Творческая лаборатория дошкольника «ИГРОМАСТЕР» по развитию творческого воображения дошкольников в процессе самостоятельного создания игр.

На данный момент высокий запрос родителей воспитанников на внедрение инженерно-технологического творчества дошкольников, а также желание самих родителей превышать свою компетентность в данном вопросе сподвигло нас к созданию проектного родительского офиса «ИНЖЕНЕРИУМ».

Уже сейчас наши дети успешно собирают и программируют роботов, создают новые схемы конструирования, творческие технические проекты, моделируют с помощью 3D-ручек новые объекты, самостоятельно создают мультипликационные фильмы, снимают репортажи.

Дети, родители и педагоги – активные участники фестивалей технического творчества, мастер-классов, интерактивных площадок. Участие региональном фестивале идей и технологий Rukami позволило детям и педагогам представить свои проекты, провести мастер-классы (проект по разработке макета «Умный микрорайон Родники», где дети продемонстрировали свои умения в программировании, конструировании, 3D-моделировании признан успешным на региональном этапе фестиваля идей и технологий Rukami-2020). Воспитанники нашего детского сада – победители и призеры открытого регионального чемпионата «WorldSkills Russia» для детей дошкольного возраста KidSkills.

Ведущим фактором в работе по цифровизации образования и внедрения технологий является систематическая работа с педагогами. Педагогический коллектив должен быть готов к внедрению инноваций, непрерывно обучаясь и повышая свою компетентность. Молодые педагоги и опытные с одинаковым энтузиазмом осваивают 3D-моделирование и программирование. Мы стали проводить методические мероприятия, педсоветы, мастер-классы в новых для нас форматах: форсайт-сессиях, хакатонах, педагогических стартапах. Что это дает нам? В первую очередь, формирование профессиональных навыков будущего, таких как тайм-менеджмент, стрессоустойчивость, работоспособность, социальная ответственность, ведение переговоров, цифровая грамотность, работа в команде, саморазвитие.

Мы живем в эпоху, когда дети должны быть с детства мобильными, креативными, способными ориентироваться в мире высокой технической оснащенности. Наша задача – помочь детям стать успешными в современном мире. И это будет возможно только тогда, когда содержание образования будет постоянно изменяться, обновляться, усовершенствоваться исходя из запросов основных заказчиков – детей.

Таким образом, современные тренды в образовании задают дошкольному сообществу ориентиры: цифровая экономика, непрерывное обучение, технологизация, цифровизация, диджитализация, эмоциональный интеллект, цифровая гигиена.

В. В. Тимофеева, заведующая
МКДОУ д/с № 14

Создание единого образовательного пространства детского сада и семьи в соответствии с ФГОС ДО

...И каким бы ни был детский сад хорошим... не допускайте непоправимую ошибку – не считайте, что он заменяет семью.

Алан Фромм

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» одной из основных задач, стоящих перед дошкольным учреждением, является «взаимодействие с семьей для обеспечения полноценного развития личности ребенка». В соответствии с ФГОС ДО работа с родителями должна иметь дифференцированный подход, учитывать социальный статус, микроклимат семьи, родительские запросы и степень заинтересованности родителей деятельностью ДОУ, уровень психолого-педагогической грамотности семьи. Одним из принципов дошкольного образования является сотрудничество детского сада с семьей, а ФГОС ДО является основой для оказания помощи родителям (законным представителям) в воспитании детей, охране и укреплении их физического и психического здоровья, в развитии индивидуальных способностей и необходимой коррекции нарушений их развития. Родители (законные представители) должны принимать участие в разработке и реализации образовательной программы детского сада, формируемой участниками образовательных отношений с учетом образовательных потребностей, интересов и мотивов детей, членов их семей и педагогов.

Важнейшим фактором содействия формированию значимых социальных и духовных качеств личности ребенка является создание для него единого образовательного пространства. Современный детский сад – это социально-педагогическая система, взаимодействующая с различными организациями, учреждениями. Одним из первых и важных социальных институтов является семья. Объединение семьи и детского сада в единое образовательное пространство подразумевает сотрудничество между педагогами и родителями на протяжении всего дошкольного детства, т.е. создание оптимальных условий для полноценного развития ребенка в ДОУ и семье, решение общих задач воспитания и развития ребенка, выработка единых требований, предъявляемых к ребенку в дошкольном образовательном учреждении и семье, совместное решение проблем.

В настоящее время взаимодействие с родителями воспитанников занимает одно из главных мест в ряду приоритетных направлений воспитательно-образовательного процесса нашего дошкольного учреждения. Дошкольное учреждение проводит планомерную целена-

правленную работу с родителями. Создана модель единого образовательного пространства детского сада и семьи.

ФГОС ДО ориентирует на взаимодействие с родителями: содействие и сотрудничество детей и взрослых, родители должны участвовать в реализации образовательной программы, стать активными участниками образовательного процесса.

В работе с родителями решаются следующие приоритетные задачи:

- повышение психолого-педагогической компетентности родителей;
- изучение, обобщение и обмен опытом семейного воспитания;
- приобщение родителей к участию в жизни детского сада через поиск и внедрение наиболее эффективных форм работы.

Взаимодействие с родителями строится на принципе сотрудничества. Работу с родителями педагоги ДОУ выстраивают с учетом дифференцированного подхода, учитывая социальный статус, микроклимат семьи, родительские запросы и степень заинтересованности родителей деятельностью ДОУ.

Одной из задач сотрудничества с родителями является повышение их педагогической компетентности. Кроме того, психолого-педагогическое образование родителей ориентировано на развитие их активной позиции. Для того, чтобы способствовать формированию активной родительской позиции, повышению их психолого-педагогической компетентности, наш коллектив находит и внедряет современные, интересные и нетрадиционные формы работы.

Формы работы с семьями воспитанников делятся на следующие группы:

- интерактивные (офлайн): родительские собрания, мастер-классы, родительский клуб, тематический батл, пресс-конференция, тематические квесты, детско-родительские соревнования, развлечения, утренники, конкурсы, интерактивный холл, флеш-моб, либмоб, буккроссинг и т.д.;
- виртуальные: онлайн-библиотека, лента «Teach-In» ВКонтакте, электронная газета, онлайн-консультации, виртуальные экскурсии, виртуальные знакомства, онлайн-конкурсы, мультпросвещение, виртуальный библиофреш, виртуальные родительские собрания.

Родители привлекаются к непосредственной реализации ООП через тематические детско-родительские проекты, тематические экскурсии, образовательную деятельность.

Наиболее эффективной формой работы в период пандемии коллектив считает виртуальные формы взаимодействия. Решена цель проекта: в рамках социального партнерства с семьей создание открытого дошкольного учреждения, обеспечивающего эффективное взаимодействие всех участников образовательного процесса: педагогов, родителей, детей, с целью создания единого образовательного информационного пространства ДОУ, демонстрации опыта деятельности педагогов и достижений детей, вовлечение родителей воспитанников в воспитательно-образовательный процесс создана группа «Teach-In» ВКонтакте. Родителям эта идея понравилась: они создают электронные презентации на конкурсы: «Моя семья», «Мой питомец», публикуют семейные творческие работы с ребенком – сочинение сказок и т.д. Родителей привлекают нетрадиционные современные формы взаимодействия: батл, квест, буктрейлер и т.д. Педагоги ведут новостную страничку в ленте и осуществляют психолого-педагогическое просвещение родителей. Данный проект объединил всех участников образовательного процесса: педагогов, детей, родителей, а также стал интересной темой для обсуждения в коллективе. Такая форма работы, безусловно, способствует повышению уровня образовательного процесса, развития детей.

Родители стали активными участниками образовательного процесса своего ребенка: повысилась посещаемость родителями организуемых интерактивных мероприятий в ДОУ и в виртуальном пространстве, согласованность действий педагогов и родителей в воспитании детей, психолого-педагогическая компетентность родителей. Анализ совместных мероприятий и анкетирование родителей показывает – 80% семей принимают активное участие в организации и осуществлении образовательной деятельности.

Таким образом, характер педагогического сотрудничества дошкольного учреждения с семьей соответствует требованиям ФГОС ДО и строится по принципу сотрудничества, реализованная модель единого образовательного пространства детского сада и семьи – перспективный и эффективный вид социального взаимодействия с целью развития личности дошкольника.

А. А. Пануровская, заведующая,
Н. В. Сибирская, старший воспитатель,
В. М. Матюх, педагог-психолог
МКДОУ д/с № 54

Модернизация методической службы ДОО как ресурс повышения качества дошкольного образования

Современный ритм жизни диктует определенные требования к дошкольным образовательным организациям: информационная составляющая играет важную роль в том, чтобы быть востребованными, идти в ногу со временем. Для педагогических работников настало время серьезных перемен. Обновление нормативной базы требует от них переосмысления многих позиций. В сентябре 2013 г. вступил в силу Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с которым дошкольное образование стало первым уровнем образовательной системы, расширились возможности получения дошкольного образования. Также основным событием для педагогов и специалистов сферы дошкольного образования стало утверждение федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155).

В связи с этим одним из важнейших направлений деятельности ДОО в условиях модернизации системы образования является развитие кадрового потенциала. Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание. В современных условиях противоречие между требуемым и актуальным уровнем культуры педагогической деятельности, необходимой для реализации этих направлений углубляется. С учетом этого перед методической службой ДОО стоит задача подготовить педагогический коллектив к работе в новых условиях, условиях реализации ФГОС ДО. Современные условия ставят перед педагогическими и руководящими кадрами новые требования, меняется взгляд на педагогическую деятельность, реальный образовательный процесс. Особое значение приобретает личностно-профессиональное развитие педагогических кадров как одного из главных ресурсов обеспечения и повышения качества дошкольного образования.

Процесс реализации ФГОС ДО требует специально организованной деятельности методической службы, нового содержания процесса повышения профессиональной компетенции педагогических кадров. В связи с повышением требований к качеству дошкольного образования меняются методы работы с кадрами, характер которых зависит от степени профессиональной зрелости, творческой направленности,

сплоченности коллектива. Видеть дошкольное учреждение будущего – важная задача руководства, решение которого зависит от инновационной, исследовательской работы, способной изменить структуру, статус и назначение ДОО.

Для того чтобы осуществлять инновационный процесс в детском саду, было принято решение о необходимости внедрения инновационных подходов к организации деятельности методической службы ДОО. В связи с этим мы определили стратегическую цель и задачи методической работы.

Цель: оказание методической поддержки воспитателям и специалистам ДОО в условиях реформирования и модернизации дошкольного образования, совершенствование их профессиональной компетентности.

Задачи:

1. Создать условия для повышения профессиональной компетенции, роста педагогического мастерства и развития творческого потенциала каждого педагога.
2. Обеспечить теоретическую, методическую, психологическую и здоровьесберегающую поддержку педагогам.
3. Организовать активное участие педагогов в планировании, разработке и реализации образовательных программ, проектов.
4. Проводить мониторинг для объективного анализа развития ДОО и достигнутых результатов.
5. Изучить, обобщить и транслировать передовой педагогический опыт.

Поставленные цель и задачи дали возможность наметить основные направления работы, разработать модель методического сопровождения образовательного процесса, обеспечив непрерывное профессиональное саморазвитие, обобщение передового опыта.

Центром всей методической работы ДОО является методический кабинет. Ему принадлежит ведущая роль в оказании педагогам помощи для организации своей деятельности. Методический кабинет дошкольного учреждения соответствует таким требованиям, как информативность, доступность, эстетичность, обеспечение мотивации и активности в развитии, содержательность.

Реализация информационно-аналитической функции обуславливает в методическом кабинете формирование информационного банка данных, где определяются источники, содержание, направленность информации.

Все пособия и материалы методкабинета предназначены для дифференцированной помощи воспитателям в их работе с детьми для повышения квалификации педагогических кадров.



Также для сбора, изучения и обобщения лучшего опыта работы. Помимо этого, в методическом кабинете представлен новый материал из различных источников, привлекающий внимание к проблемам воспитания и обучения, помогающий подготовиться к конкурсам, информирующий о событиях, переменах в дошкольном образовании, заставляющий задуматься над педагогическими ситуациями, размышлять о своей работе. В методическом кабинете имеется достаточно материала по работе с родителями и с социумом.

Таким образом, методический кабинет является «копилкой традиций детского сада», центром сбора педагогической информации, лабораторией творческого труда педагогов. Каждый приход в кабинет приносит им новые знания, новые мысли и идеи, обогащает их опыт.

Для развития творческого потенциала каждого педагога в ДОО созданы и ведут свою работу творческие методические группы. Данные группы были созданы в рамках реализации программы развития МАДОУ д/с № 369 «Калейдоскоп». В программе предусмотрен проектно-целевой подход, каждый педагог нашел свою методическую группу, участвует в разработке и реализации педагогического проекта.

Развитие педагогов, повышение их квалификации тесно связано с задачами функционирования и развития дошкольного учреждения, уровнем профессиональной компетентности каждого педагога, интересам и потребностям. В связи с этим повышение квалификации имеет огромное значение:

- для профессионального самосохранения, преодоления возможного отставания, расхождения между достигнутым уровнем и новыми требованиями к воспитательно-образовательному процессу;
- для самореализации, удовлетворения в профессиональной деятельности;
- для достижения профессионального статуса и признания в коллективе.

ГОРОДСКАЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ НЕДЕЛЯ



Исходя из потребностей педагогов, в нашей дошкольной организации выстроена система интерактивных форм работы с педагогическим коллективом.

Педагогический ринг ориентирует на изучение новейших исследований в психологии и педагогике, методической литературе, способствует выявлению различных подходов к решению педагогических проблем, совершенствует навыки логического мышления и аргументации своей позиции, учит лаконичности, четкости, точности высказываний, развивает находчивость, чувство юмора.

Часто проводятся *круглые столы*, используется техника «аквариума». Основная задача – выработать навыки критической оценки разных подходов к решению конкретных вопросов в практике работы ДОУ, умению аргументированно отстаивать свою точку зрения, формировать культуру ведения дискуссии.

Симпозиум – обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории. *Дебаты* – обсуждение, построенное на основе заранее оговоренных выступлений представителей двух противостоящих групп.

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

Педагогические ситуации, экспромт – метод активизации педагогического познания в процессе повседневного общения, взаимосвязи с детьми, родителями, коллегами.

Банк идей – это рациональный способ коллективного решения проблем, не поддающихся решению традиционными способами на данном этапе.

Эффективной формой является проведение *выставки-ярмарки педагогических идей, аукцион*. Качественно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Поэтому основной результат выставки-ярмарки – заметный профессионально-личностный рост воспитателей.

Основная цель *мастер-класса* – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

Творческий час – работа педагогов над какой-либо художественной темой, объединенной чтением литературных произведений, слушанием музыки и т.д.

Педагогическое «ателье» или педагогическая мастерская. Цель: педагог-мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно-образовательной системы и практическими рекомендациями по ее реализации.

«Коучинг-сессия» – интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос-ответ). Принцип «Сделай за меня» не действует, здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит пути для решения проблем. В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста.

С педагогами в тесном сотрудничестве постоянно находится педагог-психолог и инструктор по физической культуре.

Технология «Модерация». Руководит модератор (педагог-психолог), работа группами, имеет свою структуру: знакомство, выяснение ожиданий участников, метаплан, инпут, групповая работа, рефлексия.

Еще одна форма, которую мы используем с целью настроить педагога на успешную работу, – «*Квик-настройка*». А также командные спортивные игры, эстафеты, тимбилдинги, участие в спортивных марафонах, соревнованиях.

Таким образом, грамотная построенная система интерактивных форм работы с педагогическими кадрами приведет к повышению уровня компетенций и сплотит коллектив педагогов.

Особое место в методической работе отводится повышению профессионального мастерства и педагогической поддержке начинающих педагогов. От того, как пройдет этот период становления молодого педагога, зависит, состоит ли молодой воспитатель как профессионал,

останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. За каждым молодым педагогом или группой закрепляется наставник. Проводится анкетирование, составляется план работы с педагогами.

Изучение, обобщение, распространение и создание передового опыта – одна из главных функций методической службы нашего дошкольного образовательного учреждения. Изучение, обобщение педагогического опыта предлагает воспитателю использовать новые подходы в работе с детьми. В то же время он пробуждает инициативу, творчество, способствует совершенствованию профессионального мастерства.

Данная модель методического сопровождения принесла свои положительные результаты для учреждения и педагогов:

- благоприятный психологический климат в коллективе;
- заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях;
- удовлетворенность педагогов собственной деятельностью;
- качественно организованная система повышения квалификации;
- высокий уровень профессиональной деятельности;
- высокая родительская удовлетворенность ДОУ по результатам ВСОКО;
- хороший рейтинг по результатам НОКО;
- высокий процент аттестации педагогов;
- активное участие и высокие результаты в конкурсном движении различного уровня.

Методическая работа в нашем дошкольном учреждении представляет собой целостную систему деятельности, направленную на обеспечение высокого качества реализации стратегических задач ДОУ в контексте с ФГОС ДО, а значит и повышение качества дошкольного образования.

*Ю. В. Кобелева, старший воспитатель
МАДОУ д/с № 369*

Повышение педагогической компетентности воспитателей в вопросах профессиональной речевой культуры

Профессиональная речевая культура педагога представляет собой речевое взаимодействие специалиста с другими участниками образовательных отношений и включает в себя следующие компоненты: владение профессиональной терминологией, умение организовать профессиональный диалог и управлять им, способность строить выступление на профессиональную тему, формирование навыков общения с неспециалистами на профессиональные темы.

Внедрение профессионального стандарта педагога, изменившего подход к педагогической компетентности воспитателей, позволило поставить во главу угла, наряду с другими, коммуникационные умения, одним из компонентов которых является речевая культура педагога. Требование повышения педагогической компетентности воспитателей в вопросах профессиональной речевой культуры обусловлено несколькими факторами, а именно: грамотная речь педагога служит основным средством педагогического воздействия и является образцом для воспитанников, свидетельствует об общей культуре педагога, его эрудиции, интеллекте, этике, подразумевает успешность в социуме, авторитетность, перспективность, создает предпосылки для успешной работы по речевому развитию детей в ДОУ.

В нашем детском саду проект «Речь педагога как ведущий фактор профессиональной деятельности» (повышение педагогической компетентности воспитателей в вопросах профессиональной речевой культуры) входит в Программу развития учреждения на 2020–2023 гг. в части формирования облика современного педагога. Мы полагаем, что качество речевого развития дошкольника зависит от качества речи педагогов и от речевой среды, которая создана в дошкольном образовательном учреждении. Педагог обязан владеть культурой речи, так как специфика его деятельности заключается в постоянном контакте с другими людьми. Кроме того, работа педагога направлена на формирование личности дошкольника, его эмоциональное и интеллектуальное развитие, поэтому педагог и сам должен владеть навыками профессионального общения. Именно это позволит в соответствии с ФГОС ДО обеспечить равные возможности, качественное образование и позитивную социализацию детей.

В рамках реализации проекта мы проводили с педагогами следующие мероприятия: консультации «Грамотная речь воспитателя – залог успеха правильной речи дошкольника», «Приемы обогащения словарного запаса детей

дошкольного возраста», «Виды работы педагога по развитию и совершенствованию связной речи детей дошкольного возраста», деловая игра «Речь педагога – пример для детей», семинар-практикум «Речь как меч. Как говорить правильно и красиво», «Публичное выступление педагога: профессиональный дискурс».

Наиболее яркими и запомнившимися мероприятиями в рамках проекта стали мастер-классы с педагогами, первым из которых стал «Мастерская сказок “Цветные истории” как нетрадиционная форма работы с детьми старшего дошкольного возраста по приобщению к речевому творчеству на основе сказочных сюжетов». Данный мастер-класс основывался на технологии «Детское речевое творчество на основе сказочного сюжета», авторами которой являются О. М. Ельцова и Л. В. Прокопьева. В ходе проведения мастер-класса педагоги попробовали свои силы в литературном творчестве, импровизационный характер деятельности позволил сохранить творческое начало, игровой стиль поведения, атмосферу эмоционального подъема, и, что немаловажно, избежать стереотипов и шаблонов. В дальнейшем полученные педагогами умения позволят им помочь овладеть воспитанникам продуктивной речевой деятельностью и выявить индивидуальные способности детей в ее процессе. Организация подобной мастерской в условиях детского сада, с одной стороны, способствует повышению педагогической компетентности педагогов в области речевой культуры, с

другой стороны, способствует формированию речевых и коммуникативных умений детей старшего дошкольного возраста и обеспечивает каждому ребенку возможность самовыражения.

Следующий мастер-класс оказался тесно связан с технологией «Детская журналистика», которую наши педагоги успешно внедрили в работу с детьми старшего дошкольного возраста, представленную форматами газеты «Наша Елочка» и студии детских новостей «Елочка-ТВ». Взаимосвязь жанра детской журналистики и речевой культуры педагога не подлежит сомнению, поэтому нами было принято решение о проведении мастер-класса «Творческая мастерская “Детские новости” как нетрадиционная форма работы с детьми старшего дошкольного возраста на основе технологии “Детская журналистика”».

В ходе проведения данного мастер-класса педагоги учились создавать новости в собственной телестудии, от этапа обсуждения названия телепередачи и ее рубрик до воплощения задумки в жизнь в виде полноценного выпуска новостей, снятого на видеокамеру. В данном мастер-классе мы уделили внимание и такой немаловажной науке, как ораторское искусство, овладение которой позволит непременно и грамотно строить свои публичные выступления. Мы поработали с педагогами над развитием дикции и артикуляции, показали приемы работы с речевым дыханием, уделили внимание просодическим компонентам речи, а



Городская методическая неделя

именно интонации, темпу, ритму, тону и тембру голоса, паузам, логическим ударениям, так как это важнейшие компоненты профессиональной речевой культуры.

В процессе работы педагоги примерили на себя роли корреспондентов, дикторов, операторов, и уже в конце мастер-класса на этапе итоговой рефлексии многие признались, насколько трудно им, оказалось, вжиться в эти роли, сколько умений, как речевых, коммуникативных, так и организационных, пришлось приложить, чтобы реализовать себя в данной творческой деятельности. Многим педагогам, особенно начинающим, проведенные мастер-классы помогли попробовать свои силы в подготовке и осуществлении публичных выступлений, и дальнейшая работа в нашем проекте будет направлена именно на оттачивание навыков и формирование способности строить свои выступления в рамках профессиональной деятельности.

Сложившаяся обстановка во время пандемии COVID-19 в нашей стране обусловила необходимость пересмотреть свои планы в реализации последующих мероприятий в ходе нашего проекта. Поскольку общение участников образовательных отношений, будь то родительское собрание или районное методическое объединение, приобрело дистанционный характер, мы внесли коррективы в реализацию нашего проекта и ввели новое понятие «цифровая грамотность», являющееся одним из компонентов цифрового этикета, который представляет собой свод правил, адаптированных к цифровой среде. На данный

момент мы наблюдаем, как информация и информационная среда становятся объективно действующими факторами формирования облика педагога в цифровой реальности, так как интернет-контент начинает определять нашу ментальность. Уже доказано, что во время онлайн-конференций люди испытывают огромный стресс, в первую очередь по причине того, что постоянно задумываются, правильно ли они все делают и говорят, слышат ли их собеседники, не могут считывать реакцию аудитории, поэтому интуитивно чувствуют себя неуютно, многим некомфортно видеть себя на экране. Этот список можно продолжить, и мы уже не раз слышали мнение педагогов о том, что в онлайн-режиме труднее выступать или вести диалог.

Поэтому мы разработали ряд рекомендаций по формированию цифровой грамотности для воспитателей, и считаем ее на сегодняшний день важнейшим аспектом педагогической компетентности в вопросах профессиональной речевой культуры. Сейчас мы занимаемся разработкой мастер-класса, который мы вскоре представим нашим педагогам «Цифровая реальность: дистанционные формы общения». Речь в нем пойдет о нормативном использовании средств русского языка в социальных сетях, мессенджерах, блогах, каналах YouTube, конференциях в Zoom и различных интернет-платформах для дистанционного взаимодействия.

Сейчас мы можем говорить еще об одном явлении, с помощью которого язык интернета приобретает черты устной речи или опреде-

ленным образом обыгрывает ее особенности. Из-за того, что традиционная письменная речь не передает жесты, мимику и интонацию, в языке интернета появились инструменты-заменители: эмодзи, прописные буквы, отсутствие точек, смайлики-скобки и т.д. Таким образом, можно говорить о новой форме дистанционного общения – «устно-письменная речь». Наша задача – научить педагогов ориентироваться во всем многообразии ресурсов данного языка, правильно понимать взаимосвязь каждого символа и смысла высказывания, не позволяя непреднамеренных искажений содержания сообщений, грамотно выстраивать быстрые и спонтанные диалоги и осознавать, что за каждым словом и символом в дистанционном взаимодействии всегда кроется отношение к собеседнику.

Таким образом, мы рассчитываем, что в рамках реализации нашего проекта мы поможем совершенствовать педагогическую компетентность воспитателей в вопросах профессиональной речевой культуры как в традиционных, так и в дистанционных формах взаимодействия. Результатом этого станут благоприятные условия для коррекционно-педагогической работы по развитию речи у детей, и повышение уровня инновационной деятельности образовательного учреждения, что в итоге позволит улучшить качество дошкольного образования в целом.

*Е. В. Рыжкова, старший воспитатель
Н. Г. Конева, учитель-логопед
МКДОУ д/с № 391*

Концепция развития кадрового потенциала дошкольной образовательной организации

Кадровый потенциал представляет собой один из важнейших факторов роста конкурентоспособности ДОО. Кадровый потенциал можно определить, как совокупность способностей всех сотрудников, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи. Конкурентоспособность и успешное развитие организации зависит не только от качества кадрового состава, но и от способа реализации потенциала (знаний, умений, навыков) каждого работника для достижения стратегических целей учреждения. Поэтому нашей дошкольной образовательной организации приходится осуществлять постоянный поиск эффективных способов формирования и развития кадрового потенциала на долгосрочную перспективу. Проблема эффективного кадрового обнов-

ления является актуальной и для нашей дошкольной образовательной организации.

Непрерывное повышение квалификации педагогических кадров на современном этапе развития системы образования становится залогом успеха в решении задач, сформулированных в новых образовательных стандартах. Качество работы педагога напрямую зависит от его способности непрерывно совершенствовать свое мастерство. Современный педагог – многосторонний интересный человек, профессионал педагогической деятельности, авторитетная личность для детей и их родителей. На современном этапе развития отечественного образования заметно обновляются профессиональные требования к педагогам, а именно переносится акцент с профессио-

нальных знаний на уровень профессиональных компетентностей и субъектной позиции педагога в осуществлении профессиональной деятельности.

Традиционно кадровая политика в нашей дошкольной организации нацелена на систему послевузовского повышения квалификации педагогов и специалистов. Сегодня этого недостаточно. Ротация кадров – это обязательная и естественная процедура обновления кадров посредством института резерва. Она служит целям стабильного кадрового обеспечения. Сегодня созданы предпосылки для развития профессионализма, к ним можно отнести:

- разработанность идей и механизмов непрерывного образования, ориентированного на развитие профессионализма, на

Городская методическая неделя

постоянное удовлетворение запросов педагога, создание условий для проектирования и реализации индивидуальной образовательной программы, позволяющей ему выбрать оптимальные сроки для реализации образовательных подпрограмм, содержания и форм обучения;

- создание единого открытого образовательного пространства, находясь в котором педагог может выбирать собственный путь развития, определять содержание, формы, варианты становления своего профессионализма.

Основной задачей МКДОУ д/с № 27 «Росинка» на современном этапе является сохранение и укрепление здоровья воспитанников, раскрытие способностей каждого ребенка, нравственно-патриотическое воспитание детей. Для этого необходимо совершенствовать кадровый потенциал педагогов нашей образовательной организации. Мы рассматриваем совершенствование педагогического коллектива сквозь различные призмы.

В нашем учреждении предполагается обновление и оптимизация качества образования и переход на новые образовательные стандарты через:

- развитие профессиональной компетентности педагогического коллектива;
- совершенствование организационно-педагогической культуры;
- организацию творческой среды для выявления и поддержки талантливых детей;
- создание системы здоровьесбережения и формирование культуры здорового образа жизни у всех участников образовательного процесса.

В нашей дошкольной организации сложился педагогический коллектив, готовый к освоению и внедрению инновационных технологий, открытый к усовершенствованию профессиональных, информационных, коммуникативных, правовых компетентностей.

Требования к современному образованию и социальный заказ ставят образовательные учреждения перед необходимостью работать в режиме развития. В условиях реализации ФГОС ДО управление нашей образовательной организацией ориентировано на режим ее развития.

Создавая условия для профессионального роста педагогов, мы видим их готовность к инновационной деятельности.

Данные условия предполагают:

- включение педагогов в работу в различных профессиональных творческих проектах и сообществах (центры и педагогические клубы, союзы, ассоциации молодежи и т.д.);
- инициирование и поощрение создания творческих групп в рамках методической работы ДОУ, района, города, региона;

- привлечение педагогов к участию и проведению профессиональных конкурсов и праздников («Воспитатель года», фестиваль педагогических идей, творческие презентации и т.д.);
- организацию и проведение воспитательных мероприятий, раскрывающих значимость педагогической профессии (встречи с педагогами-профессионалами, совместные творческие праздники в образовательных учреждениях, различные благотворительные акции и проекты и т.д.).

Также мы создаем условия, необходимые для профессиональной самореализации личности педагога:

- дифференцированный и индивидуальный подход в методической деятельности в работе с педагогами (проект «Талантливый педагог – талантливые дети»);
- специальное обучение педагогов внутри ДОУ («Школа молодого специалиста», «Школа наставничества»);
- условия для внедрения инноваций в практику работы детского сада перехода к инновационному режиму (создание интерактивной среды обучения дошкольников);
- мотивационная среда для вовлечения педагога в самостоятельную и творческую исследовательскую работу;
- возможность неформального общения в ДОУ, традиции коллектива;
- развитие аналитических способностей, инициативности;
- делегирование полномочий с целью повышения ответственности.

Среди условий, обеспечивающих реализацию в полном объеме плана карьерного становления специалистов, основными являются:

- личное планирование профессионально-квалификационного продвижения;
- непрерывное профессиональное и дополнительное образование;
- информационное обеспечение.

Формами непрерывного профессионального образования для наших специалистов являются:

- обучение на курсах, факультетах и в институтах повышения квалификации;
- участие в практических семинарах и научных конференциях.

Самореализация специалиста и развитие его карьеры зависит, прежде всего, от самого сотрудника. При этом учитывается весь набор условий, делающих это возможным:

- результаты работы в занимаемой должности: успешное выполнение должностных обязанностей является важнейшей предпосылкой продвижения;
- профессиональное и индивидуальное развитие, сотрудник должен не только

пользоваться всеми доступными средствами профессионального развития, но и демонстрировать вновь приобретенные навыки, знания и опыт;

- эффективное партнерство с руководителем;
- реализация плана развития карьеры в огромной степени зависит от руководителя, который формально и неформально оценивает работу специалиста в занимаемой должности и его потенциал, располагает ресурсами, необходимыми для развития карьеры работника.

Для развития личностных качеств, сплочения коллектива проводятся тренинги, на которых развиваются уровень профессиональных навыков, качественное исполнение должностных обязанностей, ответственность, интересы в профессиональной деятельности.

Заведующий обеспечивает учреждение квалифицированными кадрами и соответственно повышает качество предоставляемых услуг. При реализации целостной и многоступенчатой системы работы с педагогическими кадрами решается задача содействия развития и формирования кадрового потенциала. Педагог знает не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких результатов профессиональной деятельности он должен достичь. Исходя из этого, мы видим, что идеи профессионального роста и работа нашей дошкольной образовательной организации в режиме развития позволяет внести в практику управления эффективность и результативность.

Реализация данной концепции МКДОУ д/с № 27 «Росинка» по выстраиванию карьерного роста педагогов способствует построению успешной карьеры сотрудников, что имеет отражение в таких результатах, как:

- рост зрелости и сплоченности коллектива образовательного учреждения;
- рост профессиональной компетентности педагогов;
- обогащение материальной базы образовательного учреждения;
- работа учреждения в режиме развития.

Данная стратегия помогла нашей образовательной организации достичь значительных результатов: наше учреждение отмечено дипломом лауреата рейтинга ТОП-500 лучших образовательных организаций (федеральный список) в номинации «Лучшие условия для обмена педагогическим опытом и профессионального развития»; во всероссийском конкурсе 2020 г. Команда МКДОУ д/с № 27 – лауреаты районного этапа городского конкурса профессионального мастерства методических команд ДОУ «Путь к успеху».

*И. П. Назина, старший воспитатель
МКДОУ д/с № 27*

Наставничество как ресурс повышения качества образования

Качество образования и его эффективность – актуальная проблема отечественной педагогики. Ведущую роль в обеспечении эффективности образовательного процесса играет педагог, его профессионализм. Поэтому одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности государства является формирование и развитие кадрового потенциала.

Конкурентоспособное образование, отвечая на вызовы меняющегося мира, моделирует процесс наставничества, как значимого для труда, карьеры и профессионального развития, тем самым ориентируясь на наставничество как ценность.

Государственный интерес к проблеме наставничества находит свое отражение в указе Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Одним из приоритетных направлений деятельности нашего детского сада (МКДОУ д/с № 398) выступает организация системы наставничества. Выстраивать систему работы по данному направлению мы начали постепенно, учитывая анализ результатов образовательного процесса, уровень педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелость и сплоченность педагогического коллектива, конкретные интересы, потребности и запросы воспитателей.

Начиная с 2012 года, на протяжении семи лет наш детский сад являлся базовой площадкой по реализации районного проекта «Школа

молодого педагога». Была организована работа по передаче опыта от педагогов-стажистов творческой группы нашей организации молодым воспитателям ДОО Кировского района. Большая роль уделялась знакомству начинающих специалистов с проектной деятельностью и закреплению на практике полученных знаний. Ежегодно отмечался стабильный спрос педагогов Кировского района на участие в данном проекте. За время реализации проекта свой профессиональный уровень повысили более 100 молодых воспитателей дошкольных образовательных организаций Кировского района.

С 2017 года детскому саду был присвоен статус городской инновационной площадки по теме «Взаимодействие дошкольных образовательных учреждений как ресурс повышения кадрового потенциала».

Таким образом, накопив достаточный опыт, в начале 2019/2020 учебного года мы разработали и приступили к реализации нового проекта «Обучаем. Развиваем. Вдохновляем» (использование современных форм наставничества) с целью повышения эффективности образовательной деятельности за счет создания условий для активизации профессионального роста и развития воспитателей в вопросах наставничества и оказания дополнительной помощи в адаптации молодым специалистам к работе в дошкольной образовательной организации на основе единой системы передачи опыта.

Отличие нового проекта от Школы молодого педагога состоит в том, что и начинающие специалисты, и педагоги-стажисты являются

субъектами организованной деятельности. Происходит не только профессиональное развитие начинающих воспитателей, но и повышается уровень мастерства педагогов-наставников.

Работа организована подгруппами, т.е. за каждым молодым специалистом закреплен свой педагог-наставник. Основной идеей стажировочной площадки является предварительная подготовка всех участников к очередному заседанию, творческая составляющая домашнего задания к каждому мероприятию. Задания, которые презентуют педагоги-наставники и начинающие педагоги, составляют смысловую основу каждой встречи. Необходимым элементом выступает организация обратной связи: вовлечение педагогов в деятельность и конструктивный диалог для свободного обмена мнениями. Данный подход позволяет формировать положительные отношения между сотрудниками: руководством организации и педагогами-наставниками, педагогами-наставниками и начинающими педагогами.

Изначально в проект включились группы педагогов из 14 детских садов Кировского района. В 2020 году данный проект был представлен на конкурс, по итогам которого детскому саду присвоен статус городской стажировочной площадки. С этого учебного года в работе площадки принимают участие четыре детских сада в качестве пилотных площадок и семь детских садов – участников проекта.

В соответствии с разработанным планом-графиком в течение года запланирован ряд мероприятий. Встречи проходят в разных форматах: семинар-практикум, коворкинг-сессия, вебинар-митап и др.

В связи с создавшейся эпидемиологической ситуацией, режимом самоизоляции и санитарно-гигиеническими мероприятиями было принято решение адаптировать в 2020/2021 гг. план-график проекта к новым условиям с учетом дистанционных образовательных технологий, что позволило задействовать потенциал инновационных форматов социального партнерства.

В сентябре 2021 года функционирование городской стажировочной площадки началось с создания группы в мессенджере WhatsApp для оперативной связи и решения организационных вопросов.

Анкетирование проходило с применением Google-форм. Данные сравнительного анализа анкетирования педагогов-наставников и начинающих педагогов за два прошедших учебных года показывают, что мнения педагогов-наставников и молодых специалистов совпадают



Городская методическая неделя

по некоторым основным показателям. Больше всего педагогов волнует освоение практических навыков работы по организации режимных моментов и НОД, а также изучение теории и выявление пробелов в знаниях. При ответе на вопрос о том, как должно строиться общение наставника с начинающим педагогом, стороны считают, что инициатором общения должен быть как наставник, так и его подопечный (за процентное соотношение 50/50 проголосовала половина респондентов). Респонденты обеих групп выделили приоритетным такой метод обучения, как «личные консультации по мере необходимости», а также «систематический поэтапный совместный разбор практических заданий».

Инновационной находкой обновленного проекта стал мотивационный дневник. Технология мотивационного дневника подразумевает создание творческого продукта в виде серии ежедневных подсказок-заданий в формате презентации Power Point, рассчитанных, как минимум, на неделю, где каждый слайд содержит задания одного дня. В самом начале такой дневник выступает внешним побудителем к общественно значимым индивидуальным

действиям и саморефлексии. Таким образом, педагог-наставник в процессе создания мотивационного дневника может учесть не только тему самообразования молодого специалиста, особенности возрастной группы воспитанников и специфику ДОО, а также индивидуальные потребности стажера, показать свой уровень профессионализма, проявить творческую составляющую, освоить новую компетенцию и совершенствовать организаторские способности. Начинающие педагоги в ходе реализации мероприятий мотивационного дневника смогли расширить свои педагогические компетенции, а также взять форму дневника за основу, как шаблон для дальнейшей работы, моделирования НОД, разработки проектов, составления плана по самообразованию.

Итогом работы городской стажировочной площадки «Развитие наставничества в дошкольных образовательных организациях» в 2020/2021 учебном году станет распространение опыта реализации мероприятий, проведенных в рамках проекта, через дистанционные образовательные технологии – так называемый виртуальный образовательный марафон, где у всех участников будет возможность

представить свои наработки в рамках стажировочной площадки: методические продукты, дидактические пособия, результаты проектной деятельности, обзорные статьи, мультимедийные презентации, рекомендации по планированию и реализации мероприятий индивидуального маршрута профессионального развития начинающего педагога, мотивационного дневника – с целью формирования методической копилки.

Участие в работе площадки по наставничеству дает и педагогам-наставникам, и начинающим специалистам возможность получения теоретических знаний, практических навыков, происходит взаимообогащение, формируется потребность в профессиональном развитии и готовность начинающих педагогов принять на себя в дальнейшем роль педагога-наставника, а педагоги-наставники получают возможность расширения сферы влияния: построения так называемой «горизонтальной карьеры».

*О. В. Великанова, заведующая,
М. С. Минимуллина, старший воспитатель,
Л. В. Канунникова, педагог-психолог
МКДОУ д/с № 398*

Кадровый менеджмент как основное условие обеспечения качества образования в ДОУ

В деле обучения и воспитания, во всем деле образования ничего нельзя улучшить, минув голову педагога.

К. Д. Ушинский

Происходящие преобразования в системе дошкольного образования вызваны объективной потребностью в изменениях, соответствующих развитию общества и образовательной системы в целом. В условиях реализации ФГОС ДО управление организацией должно быть ориентировано на режим ее развития, на формирование кадровой политики, обеспечивающей все стороны эффективной работы ДОУ, использование продуктивных технологий кадрового менеджмента и мобилизацию имеющихся ресурсов для достижения поставленных целей.

Внедрение инноваций невозможно осуществить без педагогического коллектива, сотрудников, которые не только проводят эти инновации, но и сами зачастую становятся объектами их влияния. Только в профессионально зрелом, хорошо управляемом, самоорганизующемся педагогическом коллективе, благодаря атмосфере сотрудничества и взаи-

мопонимания, создаются условия для эффективной деятельности каждого из его члена, что способствует повышению качества предоставляемых образовательных услуг. Следовательно, необходимо создать такую модель управления, которая будет способствовать становлению коллектива педагогов, обеспечивающего качество воспитательно-образовательного процесса. Несомненно, создание модели управления коллективом должно опираться на мониторинг сложившейся ситуации. Анализ ситуации, сложившейся в ДОУ, позволил выявить следующие проблемы.

Несовершенство модели управления образовательной организацией – аргументировать несовершенство модели управления образовательной организацией можно неоднократной сменой администрации учреждения за короткий временной промежуток, и как следствие смена управленческой тактики, как правило, приводит к проявлению тревожности у сотрудников учреждения.

Дефицит кадров вследствие снижения престижа профессии воспитателя – в дошкольном учреждении низкий процент молодых педаго-

гов и невысокая профессиональная квалификация у вновь пришедших педагогов. Средний возраст педагогов составляет 47 лет. Также в последнее время нивелирована ценность педагога в обществе в целом, что не могло не сказаться на отдельно взятом учреждении.

Эмоциональное выгорание педагогов по причине напряженного графика работы. Проблема дефицита кадров порождает проблему высокой нагрузки на сотрудников ДОУ, в сочетании с низкой материальной оценкой труда и все возрастающими требованиями к сотрудникам, соответственно возрастает и эмоциональная нагрузка. Небольшой процент сотрудников может справиться с ней самостоятельно, и возникает необходимость профессиональной помощи в устранении признаков эмоционального выгорания педагогов. Наблюдается отсутствие мотивации у части педагогов в профессиональном развитии и трансляции передового педагогического опыта, а также недостаточная заинтересованность в применении современных педагогических технологий.

Однако, наряду с проблемами, выделены и положительные стороны:

ГОРОДСКАЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ НЕДЕЛЯ

- наличие в ДОУ группы творчески работающих педагогов, имеющих высокий уровень мотивационной готовности и желание работать в режиме развития;
- высшую квалификационную категорию имеют 27 % педагогов ДОУ, первую квалификационную категорию – 53 %;
- готовность педагогов к обучению и получению квалифицированной методической помощи;
- наличие необходимого потенциала ДОУ для решения возникших проблем (творческий потенциал педагогов, материально-технические и другие условия).

Оценив все положительные и отрицательные стороны, было принято решение о разработке и реализации проекта «Кадровый менеджмент как одно из условий обеспечения качества образования в ДОУ».

Цель – создать модель кадрового менеджмента ДОУ с использованием инновационных форм и методов работы для обеспечения качественного образовательно-воспитательного процесса.

Для реализации поставленной цели были определены задачи:

- Изучить опыт по применению кадрового менеджмента в дошкольных образовательных организациях.
- Разработать приоритетные направления работы по созданию модели кадрового менеджмента ДОУ.
- Создать модель кадрового менеджмента ДОУ и использовать ее в работе.

Основными участниками реализации проекта являются сотрудники МКДОУ д/с № 442. Проект «Кадровый менеджмент как одно из условий обеспечения качества образования в ДОУ» рассчитан на два года – с 2020 по 2022 год. На данный момент проводится работа по решению задач по разработке приоритетных направлений работы для создания модели кадрового менеджмента в ДОУ. В ходе реализации проекта изучена научно-методическая литература по теме проекта, продолжается разработка приоритетных направлений работы по формированию модели кадрового менеджмента в МКДОУ д/с № 442, а именно:

- Создание системы оценки, прогноза и предупреждения негативных изменений в работе педагогического коллектива.
- Повышение квалификации педагогов. Обучение и повышение квалификации педагогов в различных формах.

На данный момент 100 % педагогов ДОУ прошли курсовую подготовку по разным направлениям работы, один педагог обучается в НГПУ на заочном отделении, один педагог – студент НГПК № 1 им. А. С. Макаренко.

Создание системы партнерства по планированию и развитию профессиональных компетенций – это партнерство, которое предусматривает сотрудничество педагога и

администрации дошкольного учреждения. Воспитатель несет ответственность за планирование и развитие своих профессиональных компетенций. Администрация осуществляет общее управление процессом развития профессионального роста в ДОУ, формируя заинтересованность педагога в развитии собственного профессионализма, участвует в разработке карт профессионального развития педагогов ДОУ (на основе результатов анкетирования).

Формирование кадрового резерва – это направление поможет частично решить проблему дефицита педагогических кадров. Из числа перспективных работников – младших воспитателей, создается банк данных в резерв педагогов (воспитатели, специалисты). В кадровый резерв включаются младшие воспитатели как по предложению администрации, так и самовыдвижением. Главное направление в работе с сотрудниками – это содействовать сохранению интереса к работе в МКДОУ д/с № 442, стремления к профессиональному и личностному развитию.

В течение двух лет трое младших воспитателей прошли профессиональную переподготовку по специальности «Дошкольное воспитание», один младший воспитатель проходит обучение в НПК № 1 им. А. С. Макаренко.

Широко используется в ДОУ внедрение системы тьюторского сопровождения молодых специалистов с целью адресной поддержки начинающих воспитателей и успешной адаптации в коллективе. Направления работы с начинающими педагогами:

- обеспечение комплексного системного подхода по повышению профессиональной компетенции;
- расширение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- поддержание педагога эмоционально, укрепление веры в себя.

Формирование института корпоративной культуры коллектива ДОУ предполагает работу по совершенствованию взаимоотношений в трех направлениях:

- выстраивание взаимоотношений между сотрудниками внутри ДОУ – работа в микрогруппах, объединение педагогов по направлениям работы (реализация вариативной части ООП), организация педагогов по принципу размещения (блоками), например, для реализации педагогических проектов, объединение по возрастным критериям, по личным интересам, для выполнения творческих задач (оформление к праздникам, наглядной информации для детей) и т.д.;
- обеспечение взаимодействия между сотрудниками и родителями воспитанников ДОУ – организация консультаций, тренингов по эффективному взаимодействию с

родителями воспитанниками, совместных праздников, мероприятий и др.;

- разработка кодекса корпоративной культуры, в котором будут отражены требования к коммуникативной культуре сотрудников (правила общения, поведения в конфликтной ситуации, выстраивания общения), внешнему виду и т.д.

Обеспечение благоприятного психологического климата, эмоционального комфорта в ДОУ – работа по данному направлению предполагает направленность:

- на совершенствование психологической компетенции педагогов;
- сохранение и поддержание традиций ДОУ и создание новых;
- создание условий для психологической разгрузки сотрудников ДОУ;
- организацию возможностей для сохранения и укрепления здоровья педагогов и обеспечение их отдыха (спортивные, культурные и развлекательные мероприятия, библиотечный пункт).

В детском саду функционирует клуб психологической поддержки «ШепотОК». В дальнейшем планируем открыть комнату отдыха для сотрудников детского сада.

Совершенствование комплекса стимулирующих мероприятий и создание условий для деятельности сотрудников, обеспечивающих их мотивацию к творчеству, – важное направление кадрового менеджмента. В ДОУ применяются такие способы стимулирования, как денежное вознаграждение в виде премий и стимулирующих выплат. Определены критерии оценивания деятельности сотрудников и их стимулирования в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 442. Заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда проходят ежемесячно, в открытом режиме.

Проявить свою творческую индивидуальность каждый работник детского сада может, приняв участие в выставке работ «Ах, вернисаж! Ах, вернисаж!». Оформление территории, групп также позволяет проявить индивидуальные творческие способности. Участие в конкурсах, культурно-массовых мероприятиях, подготовке мероприятий на разных уровнях также подлежит вознаграждению, в виде стимулирующих выплат.

Работа над реализацией проекта продолжится и в следующем учебном году. Оценив промежуточные результаты реализации проекта, мы можем предположить, что созданная в результате реализации проекта модель кадрового менеджмента будет оказывать значительное влияние на обеспечение качества образования.

*Н. Н. Майер, заведующая,
Н. М. Полеева, старший воспитатель
МКДОУ д/с № 442*

Формирование национального самосознания у детей дошкольного возраста средствами краеведческой деятельности в образовательном пространстве ДОУ

У нас нет и не может быть никакой другой объединяющей идеи, кроме патриотизма.

В. В. Путин

Десятилетие детства, объявленное Указом Президента Российской Федерации В. В. Путина, подчеркивает значимость работы с подрастающим поколением, содержанием и качеством которой определяется качество человеческих ресурсов будущего страны. Будущее начинается с воспитания.

Формирование национального самосознания у детей особое значение приобретает в настоящее время, на фоне обостряющихся противоречий в современном мире, когда отдельные страны пытаются оказать политическое и социально-экономическое давление на Российское государство. Кроме этого, вызывает тревогу смещение акцентов части родителей на раннее развитие и обучение ребенка с целью обеспечения его дальнейшей успешности в ущерб развитию духовности. Можно отметить и изменение жизненных приоритетов молодежи, нарушение преемственности поколений в воспитании детей и прежде всего в сфере передачи нравственного опыта. Этому частично способствует и массовая культура, которая не всегда ориентирует подрастающее поколение в вопросах нравственных проблем. И как результат – целое поколение молодых людей с ослабленным чувством национального достоинства, низкими знаниями исторических и культурных корней нашего общества.

Поэтому проблема сохранения, развития и передачи национально-культурных достижений возведена в ранг государственной политики и отражена в Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 годы», «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года», «Концепции духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России в сфере общего образования», Федеральных образовательных стандартах и др. Государственная программа Новосибирской области «Развитие образования, создание условий для социализации детей и учащейся молодежи в Новосибирской области на 2015–2020 годы», утвержденная постановлением правительства Новосибирской области от 31.12.2014 № 576-п, продолжает стратегию развития образования, направленную на внедрение инновационных современных программ гражданско-патриотического воспитания. Одна из ее задач – «фор-

мирование условий для активного включения обучающихся в социальную жизнь общества, развития нравственных и духовных ценностей».

В результате осознания важности проблемы, в дошкольной педагогике актуализировались вопросы основ гражданственности (Е. А. Казаева), национального самосознания (О. В. Барканова), уважительного отношения к семейным традициям (Н. А. Каратаева), этнической принадлежности (А. П. Оконешникова), патриотизма как нравственной ценности (А. Х. Казетова), краеведения как средства патриотического воспитания (Л. А. Кондрыкинская, М. Н. Матова).

Федеральный закон от 31.07.2020 № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся» подчеркнул активное усиление воспитательной составляющей в системе образования и установил механизм организации воспитательной работы, которая отныне обязана войти в состав образовательных программ.

Так, п. 2 ст. 2 Закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» теперь более глубоко конкретизирует и уточняет воспитание как «деятельность, направленную на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у обучающихся чувства патриотизма и гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам героев Отечества, к закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, к природе и окружающей среде».

Усиление значимости приобщения обучающихся к духовно-нравственным и патриотическим ценностям подчеркивает и тот факт, что в рамках национального проекта «Образование» с 01.01.2021 года стартовала реализация нового федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации».

Важность периода дошкольного детства в формировании личности подчеркивают исследования Л. И. Божович, В. В. Давыдова, Д. Б. Эльконина и др., которые доказывают, что этот период можно определить, как сензитивный для формирования социальных навыков, активного овладения правил социального поведения. Именно в этот период личность ребенка находится в стадии своего становления, в том числе

и как будущего гражданина своей страны. Всем известно: «наши дети – наше будущее». И каким будет наше будущее, зависит от нас, взрослых: родителей, педагогов, общественности. Это обозначает, что ребенку с раннего возраста необходимо прививать любовь к родной природе, воспитывать чувство привязанности к родному дому, своей семье, формировать чувство ответственности за свой город, свою Родину, воспитывать преданность своему Отечеству.

Так как же воспитать человека, лидера, гражданина своего страны, испытывающего глубокие чувства к своей Родине, ее культуре, традициям, достижениям? Каким смыслом наполнить грядущую эпоху для наших детей? Источники этого смысла надо искать «на родной почве». Только через национальное самосознание вырабатывается социальная позиция, осознание людьми принадлежности к своей нации, ее место среди других наций. Все это в совокупности познается краеведением, которое имеет огромный потенциал воспитательного воздействия на личность, формирования активной гражданской позиции человека, его патриотических чувств. Знакомая с малой Родиной, ребенок начинает любить ее и сохраняет чувство привязанности к ней на всю жизнь. И чем лучше дети будут знать ее, тем лучше поймут значение того, что происходит сегодня, и тем яснее представят будущее.

Изучив психолого-педагогическую литературу и исследования по обозначенной теме, проанализировав ситуацию развития в нашем ДОУ, мы пришли к пониманию актуальности и необходимости решения данной проблемы. Так возникла идея разработки и реализации проекта «Мы в ответе за будущее России»: формирование национального самосознания у детей дошкольного возраста средствами краеведческой деятельности в образовательном пространстве ДОУ». Считаем, что проект призван содействовать в будущем решению проблемы оттока человеческого капитала из Новосибирска, так как, согласно исследованиям антропологов и социологов, люди, знающие историю места своего проживания, в меньшей степени склонны покидать его.

Проект направлен:

- на удовлетворение потребностей и интересов детей дошкольного возраста в полноценном нравственно-патриотическом и социальном развитии через знакомство с малой Родиной, их позитивную социализацию в целом;
- родителей в получении качественных образовательных услуг;
- педагогов ДОУ в повышении профессиональной компетентности в вопросах фор-

ГОРОДСКАЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ НЕДЕЛЯ



мирования национального самосознания у детей дошкольного возраста через ознакомление с родным городом и районом.

В рамках реализации проекта была организована поисковая деятельность педагогов по сбору информации, фото- и видеоматериалов, разработке методических материалов, презентаций для детей по истории, культурным и природным особенностям и достопримечательностям Дзержинского района, города Новосибирска.

Пересмотрено и обновлено планирование занятий по приобщению к народной культуре в существующем в ДОУ музее «Русская изба» с учетом регионального компонента, разработана программа по формированию национального самосознания и интереса к истории и культуре родного края у дошкольников и методические рекомендации к ней. Создан электронный банк фото- и видеоматериалов, иллюстраций по истории Новосибирска и Дзержинского района, виртуальных экскурсий, квестов, исторических сведений, справок и консультаций для родителей и педагогов.

С целью повышения профессиональной компетентности педагогов был проведен семинар «Актуальные вопросы по формированию национального самосознания дошкольников средствами краеведческой деятельности», длительный семинар-практикум «Вовлечение родителей в образовательный процесс в разных инновационных формах совместной деятельности по краеведческому образованию дошкольников».

Большой интерес у участников образовательного процесса вызвали совместные мероприятия: квест-путешествия, экскурсии, интерактивные игры «Что? Где? Когда?», «Своя игра», конкурсы чтецов «Люблю тебя, мой край родной!» (стихи о Родине), «Мой родной поэтический край» (стихи новосибирских поэтов), конкурсы-выставки творческих работ, результатов продуктивной деятельности по краеведению «Люблю тебя, Новосибирск». Создана и постоянно пополняется «Книга Памяти МКДОУ д/с № 281».

Разработаны и реализованы подпроекты по краеведению, детские исследовательские проекты («Имя на улицах города», «Новосибирск театральный», «Парки города Новосибирска»

и т.д.). Совместными усилиями детей, воспитателей и родителей изготовлены макеты для групповых помещений «Новосибирск – город будущего», «Район детского сада», достопримечательностей города, района (магазины, дома и др.). В течение времени реализации проекта накоплен существенный практический опыт и материал: дидактические игры краеведческого содержания, альбомы о птицах и животных нашего края, альбомы о растениях и грибах нашей области, альбомы «Достопримечательности нашего города», «Достопримечательности Дзержинского района», лэпбуки, оформлены патриотические уголки в группах, в которых представлены познавательные и иллюстративные материалы о городе, фотоальбомы, детские работы и др. Развивающая предметно-пространственная среда ДОУ пополнилась стендами «Моя Дзержинка», «Новосибирск: прошлое и настоящее», «Интересные места родного города», «Любим! Помним! Гордимся!».

Неизменным успехом у детей и родителей пользуются театрализованные постановки русских народных сказок, деятельность детского фольклорного ансамбля «Подсолнушки».

Большой интерес у воспитанников вызывают проведение клубных часов, когда детям предоставляется возможность в течение одного часа самостоятельно перемещаться по всему зданию детского сада, соблюдая определенные правила поведения. При проведении клубных часов организуются различные виды деятельности, способствующие развитию мышления, воображения, фантазии и детского творчества. Тематические клубные часы «Любимый город – Новосибирск», «Новосибирск – город моей мечты» позволили обогатить знания детей о родном городе и районе, подвести определенные итоги краеведческой деятельности в ДОУ.

Проведение социальных акций «Сделай свой выбор», «Сохрани город чистым», «Мы можем помочь», «Шагающий автобус», «Стань супергероем. Покорми животных» и др. направлено на консолидацию усилий педагогов и родителей по развитию гражданской позиции у дошкольников. Участие в социальных акциях позволяют не только реально включить родителей в жизнь детского сада, но и формировать активную

гражданскую позицию и любовь к родному городу.

Организация социального партнерства с ТОС «Гоголевский» включает в себя совместные мероприятия-встречи, участие воспитанников в концертах для жителей микрорайона, новогодний флешмоб и др.

В процессе реализации проекта педагоги ДОУ участвовали в разработке и реализуют «Программу краеведческого образования детей дошкольного возраста в ДОО Новосибирской области» в рамках работы научно-методического центра по краеведению.

МКДОУ д/с № 281 выступил инициатором и организатором районного конкурса по краеведению «Люби и знай родной свой край». Массовое участие в нем воспитанников и педагогов дошкольных образовательных организаций Дзержинского района города Новосибирска доказали важность популяризации краеведения как формы патриотического и нравственного воспитания подрастающего поколения. Также проект получил внешнее признание: стал победителем XI городского конкурса проектов «Инновации в образовании», в номинации «Воспитание талантов и лидеров» и получил серебряную медаль конкурса «Учебная Сибирь», в номинации «Современная модель образовательного процесса в ДОО» в 2019 году.

Таким образом, можно отметить, что проект имеет теоретическую и практическую значимость для ДОУ, реализация которого позволяет повысить педагогическую компетентность педагогов и родителей в вопросах формирования национального самосознания средствами краеведческой деятельности и их гражданскую активность. Реализация системы совместной с детьми деятельности, проводимой в разнообразных занимательных и инновационных формах, повышает интерес к родному району и городу, расширяет и обогащает их представления об исторических событиях, культуре, достопримечательностях, а главное – побуждает детей к преобразовательной деятельности, готовности сохранять и улучшать свой район, город, страну.

*Г. И. Бугеро, зам. заведующей по УВР
МКДОУ д/с № 281*

..... **городская методическая неделя**

Использование территории детского сада для формирования экологической культуры и основ природоведческих знаний

Природа – это самая лучшая из книг, написанная на особом языке. Этот язык надо изучать.

Н. Г. Гарин-Михайловский

На живописной территории нашего детского сада, которая находится среди многоэтажных домов, имеются тематические зоны, опытно-экспериментальные участки, арт-объекты и зеленые насаждения, которые используются для проведения занятий с детьми по экологическому воспитанию и формированию экологической культуры, норм и правил взаимодействия с природой. Лето – благоприятный период для организации познавательной и продуктивной деятельности детей на природе. В теплое время года в режиме дня предусматривается максимальное пребывание детей на открытом воздухе, поэтому очень важно использовать территорию детского сада для организации целевых и тематических прогулок, наблюдений, опытнической и экспериментальной деятельности, ознакомления с окружающим миром и природой своего края. Ведь только в практической деятельности возможно получить навыки, так необходимые для воспитания бережного отношения к природе.

Наблюдая за солнцем, ветром, растениями и насекомыми, дети получают конкретные познавательные навыки: учатся наблюдать, рассуждать, планировать работу, экспериментировать, сравнивать, делать выводы и обобщения, получают возможность удовлетворить присущую им любознательность, могут почувствовать себя учеными, исследователями и первооткрывателями. Познавая мир на своем личном опыте, дети получают массу положительных эмоций, впечатлений, сенсорных и тактильных ощущений, так необходимых для гармоничного развития каждого ребенка.

Тематические зоны и арт-объекты на территории детского сада

Каждая тематическая зона используется для организации познавательной и продуктивной деятельности детей. В тематической зоне «Зеленая аптека» дети знакомятся с внешним видом, полезными свойствами и использованием лекарственных растений в жизни человека, учатся бережно относиться к дарам природы.

В «Птичьем дворике» и на «Ферме» воспитанники имеют возможность рассмотреть и понаблюдать за курочками и кроликами, получают элементарные представления о домашних животных и птицах.

Все лето дети ухаживают за овощами в «Теплице» и на «Огороде»: рыхлят, пропалывают, поливают, а осенью с удовольствием собирают урожай. Педагоги умело организуют исследовательскую деятельность по выращиванию огородных культур, прививают детям элементарные трудовые навыки и представления о сельскохозяйственной деятельности.

На «Поляне экологических сказок» знакомятся с художественными произведениями, обсуждают смысл прочитанного, рассматривают иллюстрации, высказывают свое мнение. Устраивают сюжетные игры и наблюдения на «Привале туриста». Эта арт-зона активно используется при проведении маршрутных игр по территории детского сада. Ежедневно наблюдают за погодой и отмечают ее в выносном «Календаре». Осадки, ветер, облачность, температуру – обозначают при помощи карточек.

Кроме этого, заботясь о своем здоровье и удовлетворяя естественную двигательную активность, ходят босиком и делают гимнастику на «Тропе здоровья», устраивают подвижные игры на спортивных объектах «Цветные квадраты», «Футбольное поле», «Прыжковая яма», «Метание в цель». Украшают территорию арт-объекты «Кот в сапогах у мельницы», «Гуси-лебеди и баба Яга», «Садовые миниатюры», «Каменная речка». Они придают территории сказочный и самобытный вид.

На всех групповых верандах оборудованы места для организации продуктивной деятельности, где дети с удовольствием отражают свои представления в изобразительной деятельности. Здесь же устраиваются выставки рисунков и поделок. Каждая веранда оформлена в соответствии с названием группы, а на территории участка имеется уголок с фрагментом из этой сказки.

В летнее время вся экспериментальная и опытническая деятельность проходит на свежем воздухе, ведь вокруг столько всего интересного! «Свойства воды», «Испарение», «Цветная вода для цветов», «Части растений. Для чего они нужны», «Летающие семена» и другие опыты дети с



интересом продлевают на территории детского сада.

Праздники, развлечения, спортивные досуги, маршрутные игры, квесты, увлекательно и весело проходят во время прогулок. Ведь так интересно с картой или маршрутным листом путешествовать по территории детского сада и изучать растения родного края; выполнять интересные задания, разгадывать зашифрованное слово; соревноваться в ловкости; играть в «Городки» и даже сдавать нормы ГТО!

Максимальное использование развивающей экологической среды территории детского сада дает возможность укрепить здоровье детей, познакомить их с природой Сибири, расширить картину мира, формировать навыки грамотного и безопасного поведения в природе, создавать положительный фон и воспитывать понимание личной ответственности за сохранность природы.

В. Л. Франчик, О. М. Соловьёва,
старшие воспитатели МКДОУ д/с № 423