

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Коротун А.В., Шарагулова К.М.

**ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ**

монография

Екатеринбург 2015 г.

УДК 373.21 (035.3)
ББК Ч410.5
К 68

Рекомендовано Ученым советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Уральский государственный педагогический университет» в качестве научного издания (Решение № 448 от 23.12.2015)

Рецензенты:

Ларионова И.А., доктор педагогических наук, профессор
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет»
Абашина А.Д., кандидат педагогических наук, доцент
АОУ ВПО «Ленинградский университет им. А.С. Пушкина»

К 68 Организация научно-методической деятельности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: монография / А.В. Коротун, К.М. Шарагулова. – Екатеринбург: ФГБОУ ВПО «Урал. гос. пед. ун-т», 2015. – 128 с.

ISBN 978-5-91256-261-7

В монографии представлены содержание и сущность организации научно-методической деятельности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения; модель организации научно-методической деятельности педагогических работников; результаты реализации данной модели.

Монография адресована преподавателям, аспирантам, а также всем, кто интересуется вопросами организации научно-методической деятельности и повышением квалификации педагогических работников.

При перепечатке материалов ссылка на данную монографию обязательна.

ISBN 978-5-91256-261-7

УДК 373.21 (035.3)
ББК Ч410.5

© Коротун А.В., Шарагулова К.М., 2015
© Издательский дом «Ажур», 2015

Оглавление

Введение.....	3
Раздел 1. Дошкольное образовательное учреждение: понятие, виды, содержание деятельности.....	7
Раздел 2. Научно-методическая деятельность педагогических работников дошкольного образовательного учреждения как направление их профессиональной деятельности	17
Раздел 3. Понятие об организации как процессе и явлении	34
Раздел 4. Концепция организации научно-методической деятельности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения	47
Раздел 5. Апробация модели организации научно-методической деятельности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения	77
Заключение.....	84
Библиографический список	86
Приложения.....	94

ВВЕДЕНИЕ

На дошкольное образовательное учреждение в современных условиях развития нашего общества возлагаются очень ответственные социальные задачи – обучать, воспитывать, готовить к жизни поколение людей, труд и талант, инициатива и творчество которых будут определять социально-экономический, научно-технический и нравственный прогресс российского общества в новом столетии. В связи с этим все более нетерпимыми становятся недостатки и ошибки в воспитательно-образовательной работе дошкольного образовательного учреждения (далее ДОО), в управлении образованием и в самой педагогической науке.

Современная ситуация в образовании ставит педагогических работников ДОО в принципиально новые условия, для которых характерны отсутствие жесткой регламентации профессиональной деятельности, обилие педагогических концепций, педагогических технологий, программ дошкольного образования, изменение характера традиционных функций методической деятельности от нормативно-исполнительской к исследовательской и инновационной, научно-методической.

Проект «Профессиональный стандарт педагога», определяющий основные характеристики и требования к педагогическим работникам, в том числе и педагогам дошкольных образовательных учреждений, гласит, что педагог должен «...иметь высшее образование. Педагогам, имеющим среднее специальное образование и работающим в настоящее время в дошкольных организациях и начальной школе, должны быть созданы условия для его получения без отрыва от своей профессиональной деятельности»¹.

Федеральный государственный стандарт дошкольного образования требует от педагогических работников ДОО наличия профессиональной подготовки, а также отражает изменения порядка прохождения аттестационных испытаний. Это свидетельствует о повышении требований к профессиональной компетентности педагога.

На уровне практической деятельности педагогическими работниками ДОО ставятся и достигаются различные цели, решаются профессиональные задачи с опорой на различные методы, методики и технологии – это позволяет говорить о значимости методической составляющей профессиональной деятельности педагога ДОО.

¹ Профессиональный стандарт педагога. URL: <http://sovet-edu.ru/documents>.

В настоящее время также большое значение приобретает научная деятельность воспитателей и специалистов дошкольных образовательных учреждений. В соответствии со статьей 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. в рабочее время педагогических работников включается «...научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа»², требованиями, предъявляемыми к порядку аттестации педагогических работников, и должностных инструкций педагогов ДООУ, научно-методическая деятельность переходит в ряд обязанностей, становясь одним из важных требований к воспитателю или специалисту, работающему в дошкольной образовательной организации.

На сегодняшний день дошкольным образовательным учреждениям необходимы методически компетентные педагоги, способные реализовывать современные технологии развития и воспитания дошкольников с учетом их обновления в меняющихся социокультурных условиях и призванных обеспечить качественное дошкольное образование воспитанников, стремящиеся к обретению новых знаний, умеющие обобщать и транслировать свой педагогический опыт. Включение педагогов в научно-исследовательскую и опытно-экспериментальную работу в рамках научно-методической деятельности способствует не только развитию педагогического мастерства, развитию его личности, но и повышению качества образования. Таким образом, качество дошкольного образования во многом зависит от научно-методической деятельности педагогов.

Методологической основой исследования являются:

– положения системного подхода к анализу педагогических процессов и явлений (В.Г. Афанасьев, Н.В. Блауберг, В.П. Кузьмин, Г.Н. Сериков, Э.Г. Юдин);

– деятельностный подход как фактор развития и формирования личности (Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн);

– исследования компетентностного подхода в становлении и развитии компетенций педагогов ДООУ (А.С. Белкин, И.А. Зимняя, К.Г. Митрофанов, А.В. Хуторской);

² Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 21.12.12. М.: Проспект, 2014. 160 с.

– лично ориентированный подход (Н.А. Алексеев, Е.В. Бондаревская, И.С. Якиманская и др.);

– теория педагогического моделирования (Л.М. Фридман, В.А. Штофф, У.Р. Эшби).

Теоретическими основами исследования являются работы, раскрывающие сущность и специфику научно-методической деятельности в современных условиях (К.Ю. Белая, Г.С.Лазарев, М.М. Поташник, П.И.Третьяков и др.); работы, характеризующие особенности профессиональной педагогической компетентности (Т.Н. Гущина, Н.В. Кузьмина и др.); и исследования в области профессионально-педагогического образования (А.Г.Гогоберидзе, Л.В. Поздняк и др.).

Монография ценна тем, что в ней представлено описание сущности и содержания научно-методической деятельности педагогических работников дошкольных образовательных учреждений; описание направлений научно-методической деятельности педагогических работников дошкольных образовательных учреждений; научное обоснование модели процесса организации научно-методической деятельности педагогических работников дошкольных образовательных учреждений.

Монография адресована преподавателям, аспирантам, а также всем, кто интересуется вопросами организации научно-методической деятельности и повышением квалификации педагогических работников.

Раздел 1

ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ: ПОНЯТИЕ, ВИДЫ, СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Дошкольное образование является одним из самых важных и ответственных звеньев в системе образования Российской Федерации, именно является фундаментом всей образовательной системы, так как именно здесь закладываются основы личности, определяющие характер будущего развития ребенка. Исходя из Типового положения о дошкольном образовательном учреждении, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 12.09.08 г. дошкольное образование – это процесс воспитания, обучения и развития, а также присмотр и уход за детьми дошкольного возраста от 2 месяцев до 7 лет³. Дошкольное образование, как правило, осуществляется в дошкольном образовательном учреждении (дошкольной образовательной организации).

В статье 23 Федерального закона «Об образовании» дается понятие дошкольной образовательной организации (дошкольного образовательного учреждения) – это образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми⁴.

Дошкольные образовательные программы являются разновидностью основных общеобразовательных программ, которые направлены на решение задач формирования общей культуры личности, адаптации личности к жизни в обществе, на создание основы для осознанного выбора и освоения профессиональных образовательных программ. Дошкольные образовательные программы реализуются в дошкольных образовательных учреждениях. В соответствии с п. 9 Типового положения о дошкольном образовательном учреждении, утв. Постановлением Правительства РФ от 12 сентября 2008 г. № 666, дошкольное образовательное учреждение в своей деятельности руководствуется федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, решениями соответствующего государственного или муницип-

³ Об утверждении Типового положения о дошкольном образовательном учреждении: Постановление Правительства Российской Федерации: от 12 сентября 2008 г. N 666.

⁴ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 21.12.12. М.: Проспект, 2014. 160 с.

ципального органа, осуществляющего управление в сфере образования, настоящим Типовым положением, Уставом дошкольного образовательного учреждения, договором, заключаемым между дошкольным образовательным учреждением и родителями (законными представителями).

В соответствии с проектом Федерального государственного стандарта основная образовательная программа дошкольного образования проектируется как программа психолого-педагогической поддержки позитивной социализации и индивидуализации развития детей дошкольного возраста и определяет комплекс основных характеристик дошкольного образования, организационно-педагогические условия образовательного процесса. Она обеспечивает развитие детей дошкольного возраста с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей⁵.

История становления дошкольных образовательных учреждений связана с именем немецкого педагога Ф. Фребеля (1782 – 1852 гг.). В 1837 г. в г. Бланкенбурге он открыл первое заведение для дошкольников, назвав его «Детский сад», а воспитательниц – садовницами. Будущем его идеи получили широкое распространение во многих странах, в том числе и в России⁶.

В России первые детские сады были открыты в 60-е гг. XIX в., они были платные, частные. В 1866 г. был открыт первый бесплатный детский сад, это было благотворительное учреждение при «Обществе дешевых квартир» для детей работниц Петербурга.

В настоящее время дошкольные учреждения имеют большое распространение в России и в мире. Развитие системы дошкольного образования обуславливается рядом факторов: расширение мирового образовательного пространства, разнообразие программ социального развития государств, значимостью периода первых лет жизни человека для становления его личности в последующие годы, ростом численности профессиональных воспитателей⁷.

В 2007 году в Российской Федерации насчитывалось более 45 тыс. детских дошкольных учреждений, в которых воспитывалось 4800 тыс. детей (61,3 % детей в возрасте до 7 лет, что почти приближается к уровню 1991 года – 63,9 %). Вместе с тем в ряде регионов сохраняется очередь на право получения места в дошкольном учреждении, что порой вынуждает родителей подавать заявление о приеме в дошкольное учреждение

⁵ Профессиональный стандарт педагога. URL: <http://sovnet-edu.ru/documents/> (дата обращения: 10.02.2014).

⁶ Казанова Е.А, Гавриленко Л.С. Дошкольная педагогика: уч. пособие. Казань, 2007 г. С. 7.

⁷ Там же.

едва ли не сразу после рождения ребёнка. По данным Росстата, показатели очередности в дошкольные образовательные учреждения составляли на начало 2007 года около 1 млн. детей⁸.

Дошкольное образовательное учреждение обеспечивает воспитание, обучение и развитие, а также присмотр, уход и оздоровление детей в возрасте от 2 месяцев до 7 лет.

Авторы современных концепций (Слободчиков В.И., Рубцов В.В., Кудрявцев В.Т. и др.) призывают модернизировать систему дошкольного образования с целью осуществления подготовки детей к последующему школьному обучению с учетом вариативности учреждений⁹.

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. ставит целью модернизации дошкольного образования – повышение гибкости и многообразия форм предоставления услуг системы дошкольного образования обеспечит поддержку и более полное использование образовательного потенциала¹⁰.

Анализируя существующие концепции развития дошкольного образования к ведущим направлениям в управлении модернизацией системы дошкольного образования можно отнести:

- утверждение гуманных субъект-субъектных отношений;
- развитие творческих возможностей, интеллектуальных сил детей;
- индивидуальное творческое развитие личности ребенка¹¹.

В соответствии с ФЗ «Об образовании» современная система дошкольных образовательных учреждений в России представляет собой ряд учреждений различных видов, таких как¹²:

- детский сад (реализует основную общеобразовательную программу дошкольного образования в группах общеразвивающей направленности);

⁸ Википедия – свободная энциклопедия. URL.: <http://ru.wikipedia.org/> (дата обращения 1.02.2014).

⁹ Антонов Ю. Е. Проблемы методологии современного дошкольного воспитания // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2011. N 2. С. 29-36.

¹⁰ Конвенция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р

¹¹ Богуславская Т.Н. Проблемы управления муниципальной вариативной системой дошкольного образования в условиях социокультурной модернизации. URL.: <http://www.iuogao.ru/2011-01-36/167-2011-01-41> (дата обращения 05.02.2014).

¹² Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 21.12.12. М.: Проспект, 2014. 160 с.

- детский сад для детей раннего возраста - от 2 месяцев до 3 лет (реализует основную общеобразовательную программу дошкольного образования в группах общеразвивающей направленности; создает условия для социальной адаптации и ранней социализации воспитанников);

- детский сад для детей предшкольного (старшего дошкольного) возраста - от 5 до 7 лет (реализует основную общеобразовательную программу дошкольного образования в группах общеразвивающей направленности, а также при необходимости в группах компенсирующей и комбинированной направленности с приоритетным осуществлением деятельности по обеспечению равных стартовых возможностей для обучения детей в общеобразовательных учреждениях);

- детский сад пресмотра и оздоровления (реализует основную общеобразовательную программу дошкольного образования в группах оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур);

- детский сад компенсирующего вида (реализует основную общеобразовательную программу дошкольного образования в группах компенсирующей направленности с приоритетным осуществлением деятельности по квалифицированной коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии одной и более категорий детей с ограниченными возможностями здоровья);

- детский сад комбинированного вида (в состав комбинированного детского сада могут входить общеобразовательные, компенсирующие и оздоровительные группы в разном сочетании);

- детский сад общеразвивающего вида с приоритетом одного из направлений развития (познавательно-речевого, социально-личностного, художественно-эстетического, физического);

- центр развития ребенка - детский сад (реализует основную общеобразовательную программу дошкольного образования в группах общеразвивающей направленности и при необходимости в группах оздоровительной, компенсирующей и комбинированной направленности с приоритетным осуществлением деятельности по развитию воспитанников по нескольким направлениям, таким как познавательно-речевое, социально-личностное, художественно-эстетическое или физическое).

Функционируют также санаторные детские дошкольные учреждения, их деятельность основывается на проведении лечебно-оздоровительных мероприятий, направленных на укрепление здоровья и снижение заболеваемости воспитанников.

Возникают и другие формы дошкольного образования: мини-сады, надомные детские сады, группы кратковременного пребывания, прогулочные группы, оздоровительные группы, группы всестороннего развития, группы целенаправленного развития (изучение иностранных языков, хореографические, речевые и др.), коррекционные группы, реабилитационные группы, группы ухода и присмотра, патронажные группы, группы для подготовки к школьному обучению и др.¹³.

Происходящие трансформации в системе дошкольного образования обусловлены объективной потребностью в адекватном общественному развитию и развитию образовательной системы изменении, что отражается в осознании педагогической общественностью необходимости существенных изменений прежнего хода функционирования учреждения. Основным механизмом оптимизации развития системы дошкольного образования является поиск и освоение инноваций, способствующих качественным изменениям в деятельности ДООУ, что выражается в переходе учреждений в режим открытости (открытости к жизни, миру, культуре, природе, сфере социальных действий, другим людям, открытость для различных убеждений, диалога, межличностного и межгруппового общения) и исследования новых качественных изменений соответствующих насущным потребностям детей, родителей, педагогов. Современное дошкольное образовательное учреждение как открытая развивающаяся система, представляя собой сложное социопсихопедагогическое образование, состоящее из совокупности: системообразующих факторов, структурных и функциональных компонентов, условий функционирования.

Системообразующие факторы представлены миссией, концепцией и программой развития, парциальными программами, фиксирующими совокупность ведущих идей, цель и результат деятельности ДООУ.

Структурные компоненты обозначены управляющей и управляемой системами, их составом (родители, дети, воспитатели), а также технологиями деятельности субъектов всех уровней управления по поводу реализации программного содержания в ДООУ.

Функциональные компоненты определяются назначением управленческих функций в деятельности ДООУ (аналитико-диагностической, мотивационно-стимулирующей, планомерно-прогностической, организаци-

¹³ Быкова Н.Г. Формирование культуры здорового образа жизни детей старшего дошкольного возраста в дошкольном образовательном учреждении «открытого» типа: дис. кан. пед. наук. Ставрополь, 2005 г. С. 57.

онно-исполнительской, контрольно-оценочной, регулятивно-коррекционной) по формированию взаимосвязанной деятельности в системе «педагог – ребенок – родители» и соответствующих подсистемах.

Условия функционирования ДОО определяются существующими пространствами его деятельности – медико-валеологической, социальной, психологической и педагогической средами, временными рамками и психофизиологическими особенностями, и возможностями участников учебно-воспитательного процесса в ДОО¹⁴.

Целью деятельности дошкольного образовательного учреждения является: создание условий для реализации гарантированного гражданам Российской Федерации права на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных и личностных качеств, формирование предпосылок учебной деятельности, обеспечивающих социальную успешность, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста, коррекцию недостатков в физическом и (или) психическом развитии детей, физическое развитие детей¹⁵.

Основными задачами дошкольного образовательного учреждения являются¹⁶:

- охрана жизни и укрепление физического и психического здоровья детей;
- обеспечение познавательно-речевого, социально-личностного, художественно-эстетического и физического развития детей;
- воспитание с учетом возрастных категорий детей гражданственности, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье;
- осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии детей;
- взаимодействие с семьями детей для обеспечения полноценного развития детей;
- оказание консультативной и методической помощи родителям (законным представителям) по вопросам воспитания, обучения и развития детей».

¹⁴ Майер А.А. Программа развития дошкольного образовательного учреждения // Газета Дошкольное образование 2005. №1. с. 19.

¹⁵ Пискунов М.С. Имидж образовательного учреждения: структура и механизмы формирования // Мониторинг и стандарты в образовании. 1999. № 5, с. 45.

¹⁶ Об утверждении Типового положения о дошкольном образовательном учреждении: Постановление Правительства Российской Федерации: от 12 сентября 2008 г. N 666.

В соответствии с целями и задачами можно выделить следующие виды деятельности ДООУ:

1) реализация основной общеобразовательной программы дошкольного образования в группах общеразвивающей направленности с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей;

2) реализация программ дополнительного образования детей.

Детский сад при реализации образовательных программ дополнительного образования может использовать возможности учреждений культуры¹⁷.

3) организация питания воспитанников.

4) индивидуально-ориентированные коррекционно-развивающие программы.

Для достижения указанных целей детский сад вправе осуществлять следующие виды приносящей доход деятельности:

1) оказание платных дополнительных образовательных услуг, не предусмотренных соответствующими образовательными программами и федеральными государственными требованиями к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования и условиям ее реализации:

– по физическому развитию детей (секции, кружки), за рамками услуг, финансируемых главным распорядителем бюджетных средств;

– по социально-личностному и художественно-эстетическому развитию детей, (хореография, изостудия, театральная студия), за рамками услуг, финансируемых главным распорядителем бюджетных средств; а также услуги:

– логопедической службы детского сада (консультации для родителей, индивидуальные и подгрупповые занятия для детей) за рамками услуг, финансируемых главным распорядителем бюджетных средств;

– психологической службы детского сада (консультации для родителей, детско-родительский клуб, индивидуальные и подгрупповые занятия для детей) за рамками услуг, главным распорядителем бюджетных средств;

2) группы кратковременного пребывания (от 3-5 часов в день) в режиме 5-дневной рабочей недели. По запросам родителей (законных

¹⁷ Об утверждении Типового положения о дошкольном образовательном учреждении: Приказ Министерства образования и науки РФ от 27 октября 2011г. № 2562ИА. Доступ из справ.-правовой системы ГАРАНТ (дата обращения 05.02.2014).

представителей) возможна организация работы групп также в выходные и праздничные дни.

3) проведение и организация ярмарок, выставок, конференций, семинаров, совещаний, олимпиад, конкурсов, культурно-массовых и других мероприятий;

4) осуществление рекламной деятельности;

5) выполнение художественных, оформительских и дизайнерских работ;

6) осуществление спортивной и физкультурно-оздоровительной деятельности.

Платные дополнительные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности детского сада, финансируемой за счет средств бюджета.

Порядок предоставления платных дополнительных образовательных услуг определяется Положением о платных дополнительных образовательных услугах, принимаемым педагогическим советом и утверждаемым заведующим детским садом¹⁸.

Детский сад вправе осуществлять сверх установленного муниципального задания за плату для граждан и юридических лиц, на одинаковых условиях, в пределах нормативов, установленных лицензией оказание следующих услуг: реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования, образовательных программ дополнительного образования.

Право детского сада осуществлять деятельность, на ведение которой необходимо получение специального разрешения (лицензии), возникает с момента получения такого разрешения (лицензии).

Информация о дошкольном образовательном учреждении подлежит размещению на официальном сайте детского сада в сети «Интернет» и обновлению в течение десяти дней со дня внесения соответствующих изменений¹⁹.

¹⁸ Об утверждении Типового положения о дошкольном образовательном учреждении: Приказ Министерства образования и науки РФ от 27 октября 2011г. № 2562ИА. Доступ из справ.-правовой системы ГАРАНТ (дата обращения 05.02.2014).

¹⁹ Положение об информационном узле (сайте) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида «Улыбка» №177. г. Екатеринбург. 2014 г.

ДОУ обеспечивает открытость и доступность следующей информации²⁰:

1) сведения о:

- дате создания детского сада;
- структуре детского сада;
- реализуемых основных и дополнительных образовательных программах;

- персональном составе педагогических работников с указанием уровня образования и квалификации;

- материально-техническом обеспечении и об оснащенности образовательного процесса (в том числе о наличии библиотеки, спортивных сооружений, об условиях питания, медицинского обслуживания, о доступе к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям);

- об электронных образовательных ресурсах;

- поступлении и расходовании финансовых и материальных средств по итогам финансового года;

2) копии:

- документа, подтверждающего наличие лицензии на осуществление образовательной деятельности (с приложениями);

- свидетельства о государственной аккредитации (с приложениями), если иное не предусмотрено законами РФ;

- утвержденной в установленном порядке бюджетной сметы детского сада;

3) отчет о результатах самообследования;

4) порядок оказания платных образовательных услуг, в том числе образец договора об оказании платных образовательных услуг, с указанием стоимости платных образовательных услуг;

Таким образом, свою деятельность дошкольное образовательное учреждение начинает в XIX в., продолжая до настоящего времени. В настоящий момент дошкольное образовательное учреждение представляет собой образовательную организацию, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми, которая также является открытой развивающейся системой, осуществляющей свою деятельность на основании лицензии.

²⁰ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 21.12.12. М.: Проспект, 2014. 160 с

На основании новых требований, предъявляемых ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным государственным стандартом дошкольного образования, Профессиональным стандартом педагога, современному дошкольному образовательному учреждению требуется «новые» педагогические работники, реализующий свой профессиональный творческий потенциал в профессиональной деятельности.

Раздел 2

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Согласно ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники – это физические лица, состоящие в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности²¹.

В настоящий момент в Российской Федерации существует 4 группы должностей работников образования. 144 статья Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что профессиональные квалификационные группы – это группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности²².

Данные группы отражены в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»²³:

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня.
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.
4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

²¹ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 21.12.12. М.: Проспект, 2014. 160 с

²² Толковый словарь русского языка. М.: Азбуковник, 2003. 994 с.

²³ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». URL.: <http://base.garant.ru/193313/> (дата обращения 13.02.2014).

Педагоги дошкольных образовательных учреждений относятся к 3 профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (табл. 1).

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к данным квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый
Второй квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог – организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель
Третий квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог – психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель
Четвертый квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)

Анализируя данные таблицы, мы видим, что применительно к дошкольной образовательной организации, педагогическими работниками являются: воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.

Свой потенциал педагогические работники реализуют в профессиональной деятельности, которая, по мнению Э.Ф. Зеера, представляет собой социально значимую деятельность, выполнение которой требует наличия специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности в зависимости от содержания труда (предмета, цели, средств, способов, условий)²⁴.

Л.С. Мардахаев дает следующее определение профессиональной (трудовой) деятельности – целесообразная деятельность человека, связанная с изготовлением и употреблением орудий труда, направленная

²⁴ Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и практика: учеб, пособие для высшей школы. Екатеринбург.: Деловая книга. 2004. С. 175.

на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения своих потребностей²⁵.

С.А. Дружилов рассматривает профессиональную деятельность как деятельность человека в рамках конкретной профессиональной модели²⁶.

Таким образом, под профессиональной деятельностью мы понимаем, социально значимую целенаправленную деятельность человека, требующую наличия специальных знаний, умений, навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности для удовлетворения потребностей общества и своих.

Педагогическая деятельность относится к числу таких видов профессиональной деятельности, которые накладывают отпечаток на всю личность человека и часто становятся для него тем, что определяет тот образ мира, через который преломляются его внешние факторы²⁷.

Профессиональная деятельность педагогов дошкольного образования регламентируется следующими нормативными документами:

- Конвенцией ООН «О правах ребенка»²⁸;
- Конституцией Российской Федерации²⁹;
- ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»³⁰;
- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»³¹;
- Трудовой кодекс Российской Федерации³²;
- Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования³³;

²⁵ Мардахаев Л. В. Словарь по социальной педагогике. М.: Академия, 2002. С. 78.

²⁶ Дружилов С.А. Концептуальная модель профессиональной деятельности как психологическая детерминанта профессионализма. Психологические исследования, 2013, 6(29). URL.: <http://psystudy.ru/index.php/num/2013v6n29/829-druzhilov29.html> (дата обращения 13.02.2014).

²⁷ Пашкевич Т.Д. Профессиональная компетентность педагогов ДОУ // Научно-практический журнал «Управление дошкольным образованием». 2010. №3. С. 8-12.

²⁸ Конвенция ООН «О правах ребенка» от 20 ноября 1989 года. URL.: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/childcon.shtml (дата обращения 13.02.2014).

²⁹ Конституция РФ от 12 декабря 1993 года. URL.: <http://www.consultant.ru/popular/cons> (дата обращения 13.02.2014).

³⁰ Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24 июля 1998 года. N 124-ФЗ. URL.: <http://base.garant.ru/179146/> (дата обращения 13.02.2014).

³¹ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 21.12.12. М.: Проспект, 2014. 160 с.

³² Трудовой кодекс Российской Федерации. URL.: <http://online-zakon.ru> (дата обращения 13.02.2014).

- Профессиональным стандартом педагога³⁴;
- Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении³⁵;
- Локальными актами ДООУ (Устав, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, трудовой договор и др.).

Профессиональная деятельность педагогических работников дошкольных образовательных учреждений включает в себя ряд требований, предъявляемых к личности педагога со стороны общества и государства, к ним относятся компетенции и личностные качества, а также выполнение трудовых профессиональных функций.

На первый план сегодня выходят следующие компетенции и личностные качества педагогических работников дошкольного образовательного учреждения³⁶:

- четкое видение современных задач дошкольного образования;
- ценностное отношение к ребенку, культуре, творчеству;
- гуманная педагогическая позиция;
- умение заботиться об экологии детства, сохранении духовного и физического здоровья детей;
- проявление заботы о развитии индивидуальности каждого ребенка;
- умение создавать и постоянно обогащать культурно-информационную и предметно-развивающую образовательную среду;
- умение работать с содержанием обучения и разнообразными педагогическими технологиями, придавая им личностно-смысловую направленность;
- умение осуществлять экспериментальную деятельность по внедрению субъективно и объективно новых подходов, и технологий, оценивать их соответствие принятым на государственном уровне целям обра-

³³ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. №1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» // Российская газета 2014. №6241. с. 18-19

³⁴ Профессиональный стандарт педагога. URL: <http://sovet-edu.ru/documents/> (дата обращения: 10.02.2014).

³⁵ Об утверждении Типового положения о дошкольном образовательном учреждении: Приказ Министерства образования и науки РФ от 27 октября 2011г. № 2562ИА. Доступ из справ.-правовой системы ГАРАНТ (дата обращения 05.02.2014).

³⁶ Тимофеева Л.Л., Бережнова О.В. Проблемы оценки качества профессиональной деятельности в ДООУ // Дошкольная педагогика. 2012. №6. С. 4-11.

зования, задачам гуманизации образовательного процесса, возможностям и потребностям детей;

– способность к самообразованию, самовыращиванию личностных структур сознания, придающих гуманный смысл деятельности педагога.

Перечень основных направлений деятельности и трудовых функций, включенных в профессиональную деятельность педагогов ДОУ, отражены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденном Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации №761н от 26 августа 2010 г., который служит основой для составления Должностных инструкций педагогических работников³⁷.

Проанализировав требования к профессиональной деятельности педагогических работников дошкольного образовательного учреждений, можно выделить основные общие *направления деятельности педагогических работников ДОУ*, к которым относятся:

1. Деятельность по воспитанию детей в дошкольном образовательном учреждении.

2. Создание благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности обучающихся, воспитанников, вносит необходимые коррективы в систему их воспитания.

3. Осуществление изучения личности обучающихся, их склонностей, интересов, содействие росту их познавательной мотивации и становлению их учебной самостоятельности, формированию компетентностей.

4. Создание благоприятной микросреды и морально-психологического климата для каждого воспитанника ДОУ.

5. Проведение наблюдения (мониторинга) за здоровьем, развитием и воспитанием воспитанников, в том числе с помощью электронных форм.

6. Разработка планов (программ) воспитательно-образовательной работы с группой воспитанников.

7. Участие в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим).

³⁷ Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. URL.: <http://www.rg.ru/2010/10/20/teacher-dok.html> (дата обращения 11.12.2013).

8. По возможности оказание методической помощи коллегам, обобщение передового педагогического опыта, повышению квалификации воспитателей, развитию их творческих инициатив.

Таким образом, обобщая выше сказанное, основными направлениями профессиональной деятельности педагогических работников ДОУ являются:

- воспитательно-образовательная деятельность;
- коррекционно-развивающая деятельность;
- здоровьесберегающая деятельность;
- развивающая деятельность;
- научно-методическая деятельность.

Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденный Министерством образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. №209, указывает на следующее требование к аттестующимся педагогическим работниками: «...личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности, в освоение новых образовательных технологий и активно распространяют собственный опыт в области повышения качества образования и воспитания»³⁸.

Профессиональная деятельность педагогов ДОУ должна осуществляться с использованием современных информационных технологий для разработки учебно-методических материалов, использования компьютерных технологий в процессе непосредственно образовательной деятельности, а также распространения педагогического опыта и взаимосвязи с субъектами образовательного процесса³⁹.

Основываясь на выше сказанном, мы можем сделать вывод, что научно-методическая деятельность в настоящий момент становится одним из направлений работы педагогов дошкольных образовательных учреждений.

Современные дошкольные образовательные учреждения напрямую заинтересованы в содействии профессиональному росту своих сотрудников, повышению их профессиональной компетентности, созда-

³⁸ Приказ Министерства науки и образования Российской Федерации от 24 марта 2010 года №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений». URL.: <http://www.rg.ru/2010/05/14/attestacia-dok.html> (дата обращения 16.02.2014).

³⁹ Сажина С.Д., Сарева С.И. Планирование административно-хозяйственной деятельности в ДОУ // Научно-практический журнал «Управление дошкольным образованием». 2010. №3. С. 34-51.

нию оптимальных условий для их работы. До настоящего времени данную задачу решала методическая работа, как одно из старейших направлений в области образования дошкольников. Но в связи с изменившимися требованиями, социально – экономическими условиями большое значение стала приобретать научная работа, что послужило слиянию выделению такого вида деятельности как научно-методическая.

Научно-методическая деятельность, как утверждает Н.А. Скворцова, это система организованной и координируемой, проектируемой и обеспечивающей деятельности педагогического коллектива, направленную на целостное развитие всех компонентов педагогической системы⁴⁰.

Рассмотрим составляющие понятия научно-методической деятельности: научная деятельность и методическая деятельность.

Научная деятельность – специфический вид когнитивной активности, предметом которой является множество любых возможных объектов (эмпирических и теоретических), целью – производство научного знания о свойствах, отношениях и закономерностях этих объектов, средствами – различные методы и процедуры эмпирического и теоретического исследования⁴¹.

Выделяют два вида научной деятельности: индивидуальную научную деятельность (как процесс научной работы отдельного исследователя) и коллективную научную деятельность (как деятельность всего сообщества ученых, работающих в данной отрасли науки)⁴².

К особенностям индивидуальной научной деятельности можно отнести:

- ограниченные рамки деятельности, четкие определения целей и задач в работе. Умение вычленивать четкое направление работы, поставить конкретную цель и последовательно идти к ее достижению;
- опора на научные исследования по данной проблеме, аспекты ее изучения предшественниками;
- освоение научной терминологии и построение понятийного аппарата;

⁴⁰ Никифорова О.В. Подготовка студентов вузов к управлению научно-методической деятельностью в дошкольном образовательном учреждении : автореф. дис. ... кан. пед. наук Москва. URL.: <http://nauka-pedagogika.com/viewer/26224/a?#?page=1> (дата обращения 15.02.2014).

⁴¹ Лебедев С.А. Философия науки: Словарь основных терминов. М.: Академический Проект, 2004. С. 219.

⁴² Новиков А.М., Новиков Д.А. Методология. М.: СИН-ТЕГ.2009. 668 с.

– изложение результатов научной деятельности в виде отчета, статьи, монографии и др.

Коллективная научная деятельность основывается на следующем:

- плюрализм научного мнения;
- коммуникации в науке;
- внедрение результатов исследования в практическую деятельность.

В.П. Дуброва, Е.П. Милошевич дают следующее определение методической работе – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, развитие и повышения творческого потенциала педагогического персонала, а, в конечном счете – на повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса, рост уровня образованности, воспитанности и развития обучающихся и воспитанников⁴³.

Роль методической работы значительно возрастает в связи с необходимостью рационально и оперативно использовать новые технологии, методики, приемы и формы обучения, постоянно накапливать опыт по решению воспитательных и образовательных проблем. Становится более активным участие педагогов в совершенствовании воспитательно-образовательного процесса и образовательных программ нового поколения.

В.Л. Панько ставит широкий диапазон различных задач, решению которых способствует методическая работа в дошкольном образовательном учреждении⁴⁴:

- изучение и внедрение в педагогическую практику передового педагогического опыта;
- внедрение новейших достижений педагогических и психологических наук;
- овладение педагогическими работниками новыми методами обучения и воспитания;
- систематическое изучение и анализ развивающих программ; совершенствование процесса обучения и воспитания детей.

Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении имеет несколько преимуществ: носит непрерывный, постоянный харак-

⁴³ Волосовец Т.В., Сазонова С.Н. Организация педагогического процесса в дошкольном образовательном учреждении компенсирующего вида. М.: Мозаика-Синтез. 2009. С. 3

⁴⁴ Виноградова Н.А., Панько Е.П. Образовательные проекты в детском саду. М.: Айрис-пресс. 2008. С. 41.

тер; идет в живом, конкретном, развивающемся коллективе в ходе практической деятельности педагога; организаторы методической работы имеют возможность более глубоко и в течение длительного времени изучать деятельность педагога, выявлять недостатки и затруднения в их деятельности, определить зачатки передового новаторства, способствовать росту педагогического мастерства, делать этот процесс управляемым⁴⁵.

Изучив основные аспекты методической работы педагогических работников ДООУ, можно утверждать, что основой методической работы служит научная деятельность педагогов, являясь базовым обоснованием и подчеркивая актуальность и значимость методической работы.

Проанализировав основные аспекты научной и методической работы, мы можем дать определение научно-методической деятельности.

На наш взгляд, научно-методическая деятельность – это непрерывная система мероприятий, направленных на производство научных знаний и передачу передового педагогического опыта, направленных на обновление содержания образования, повышение профессионального мастерства педагогических работников, и выстраивается исходя из конкретных условий, запросов и потребностей общества и педагогов.

Предметом научно-методической работы выступают не только средства профессионально педагогической (управленческой) коммуникации (формы, методы, приемы, средства), но и содержание обучения (учебные материалы) и содержание управленческого воздействия (управленческие решения в виде приказов, распоряжений, программ и проч.), а также возможные средства трансляции опыта педагогической деятельности⁴⁶.

Научно-методическую деятельность необходимо выстраивать по следующим принципам⁴⁷:

– научность. Поиски и разработки педагогов должны иметь прочную методологическую основу с опорой на универсальные научные теории, законы гуманитарного и психолого-педагогического знания, основы профессиональной деятельности и др.;

⁴⁵ Панько Е.А. Основы профессионального самосовершенствования педагогов дошкольных учреждений. Минск. 2002 С. 51.

⁴⁶ Виноградова Н.А., Панько Е.П. Образовательные проекты в детском саду. М.: Айрис-пресс. 2008. С. 37.

⁴⁷ Борисова Е.В. Современные подходы к научно-методическому обеспечению деятельности педагогов дополнительного образования // Журнал Мир науки, культуры, образования. 2010. №4. С. 168-170.

– системность. Планирование и реализация всех ступеней научной и практической разработки проблемы: диагностика и анализ качества образовательного процесса, выявление проблем, осмысление теоретических основ проблемы, выдвижение задач, конструирование схем их решения, реализация решения, разработка и продвижение методических рекомендаций и иных материалов;

– актуальность. Направленность на профессионально значимые, касающиеся отдельного педагога проблемы в области обучения или воспитания.

Анализ научной литературы позволил выделить следующие направления научно-методической деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения: получение высшего профессионального образования или профессиональная переподготовка кадров, прохождение курсов повышения квалификации, трансляция педагогического опыта через публикации и участие в профессиональных конкурсах, участие в научно-практических конференциях, повышение методического обеспечения ДОУ.

Первое направление – получение высшего профессионального образования или профессиональная переподготовка кадров.

Высшее профессиональное образование – совокупность систематизированных знаний и практических навыков, позволяющих решать теоретические и практические задачи по профилю подготовки, используя и творчески развивая современные достижения науки, техники и культуры⁴⁸

В соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» цель высшего образования – обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации⁴⁹.

Спецификой высшего образования является непосредственное взаимодействие образования и научной деятельности, преподавание учебных дисциплин на уровне, максимально приближенном к актуальным достижениям науки и практики, повышения требования к социаль-

⁴⁸ Большой энциклопедический словарь. URL.: <http://slovari.299.ru> (дата обращения 20.02.2014).

⁴⁹ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 21.12.12. М.: Проспект, 2014. 160 с.

но-гражданской и деловой подготовке выпускника учебного заведения⁵⁰.

После вступления Российской Федерации в болонский процесс высшее профессиональное образование имеет трехуровневую систему, т.е. готовятся специалисты с присвоением квалификации бакалавр, дипломированный специалист, магистр.

Минимальные сроки обучения на указанных ступенях составляют соответственно два, четыре года, пять и шесть лет. Первый уровень является неполным высшим образованием, которое должно осуществляться по части основной образовательной программы. Завершение данной части программы позволяет продолжить высшее образование или, по желанию студента, без итоговой аттестации получить диплом о неполном высшем образовании. Второй уровень обеспечивает подготовку специалистов с квалификацией «бакалавр». Он завершается итоговой аттестацией и выдачей соответствующего диплома. Третий уровень высшего образования может осуществляться по образовательным программам двух типов. Первый из них состоит из программы обучения бакалавров по определенному направлению и специализированной научно-исследовательской или научно-педагогической подготовки в объеме не менее двух лет и завершается итоговой аттестацией, включающей в себя выпускную работу (магистерскую диссертацию), с присвоением квалификации «магистр», удостоверенной дипломом. Вторым вариантом образовательной программы предполагается подготовку и государственную итоговую аттестацию с присвоением квалификации специалиста (инженер, учитель, юрист и др.), что также подтверждается дипломом⁵¹.

Профессиональная переподготовка – обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и условиям труда⁵².

Данная форма обучения доступна лицам, имеющим среднее или высшее профессиональное образование, а также (с 1 сентября 2013 года) учащимся вузов и колледжей.

⁵⁰ Новейший психолого-педагогический словарь авт.-сост. Р.С. Рапацевич. Минск: Современная школа, 2010. С. 117.

⁵¹ Федорова М.Ю. Нормативно-правовое обеспечение образования. М.: Академия. 2009. С. 9.

⁵² Кибанов А.Я. Управление персоналом. М.: Инфра-М. 2010. С. 425

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации⁵³.

Профессиональная переподготовка бывает двух видов:

– Профессиональная переподготовка для выполнения нового вида профессиональной деятельности. Совершенствование знаний сотрудника в рамках (специализация). Обучение проводится с учётом квалификационных требований к конкретным профессиям и должностям. Здесь могут обучаться только лица с законченным высшим или средним профессиональным образованием. По завершении программы слушатели проходят итоговую государственную аттестацию. Успешно прошедшим испытание выдается диплом установленного образца, дающего право работать в определенной сфере деятельности – Диплом государственного образца о профессиональной переподготовке. Объем занятий данного направления – свыше 500 часов.

– Профессиональная подготовка для получения дополнительной квалификации. Получение дополнительной квалификации на базе имеющегося у специалиста высшего (среднего) профессионального образования. Но, в отличие от курсов профессиональной переподготовки, на программах дополнительной квалификации могут обучаться как лица, получившие основное профессиональное образование, так и студенты 3-4 курсов всех специальностей. Получение дополнительной квалификации – практически аналог второго высшего профессионального образования. Дисциплины, которые слушатель сдавал, будучи студентом, могут быть перезачтены. Однако присвоение дополнительной квалификации не приравнивается к получению второго высшего образования, профессиональная переподготовка – это актуальное и востребованное к нему дополнение. По окончании обучения также проводится итоговая аттестация и выдается диплом установленного образца, удостоверяющий получение дополнительной квалификации «Диплом государственного образца о дополнительном (к высшему) образовании» или «Диплом государственного образца о дополнительном (к среднему) образовании». Объем занятий – от 1000 часов общей трудоёмкости (2 года), из них 750 аудиторных часов.

Высшее образование имеет большое значение для педагогических работников ДОУ. Оно выступает критерием для занятия профессиональной деятельностью, в соответствии с Профессиональным стандар-

⁵³ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 21.12.12. М.: Проспект, 2014. 160 с.

том педагога. Также наличие высшего образования способствует личностному развитию педагогических работников, является основой для занятия научной деятельностью.

Второе направление – прохождение курсов повышения квалификации.

Курсы повышения квалификации – обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности⁵⁴.

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации⁵⁵.

Повышение квалификации после завершения профессионального обучения и определенного времени работы по профессии направлено на достижение двух целей:

- обеспечение приспособления профессиональной квалификации к новым тенденциям в техническом и профессиональном развитии путем проведения учебных мероприятий, сопровождающих трудовой процесс, преимущественно на самих предприятиях;

- подготовку профессиональной карьеры с переходом на более высокую ступень квалификации в качестве специалистов и руководящего персонала среднего звена (например, мастеров, техников, специалистов по практическим вопросам организации и экономики предприятия, специалистов различного профиля и т.д.) путем посещения курсов на предприятии, при учебном центре, обслуживающем множество предприятий, или в профессиональной школе.

В современной практике используется две формы обучения кадров по средствам курсов повышения квалификации: с отрывом от производства и без отрыва от производства.

По объему различают курсы повышения квалификации от 72 до 144 часов.

Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации.

Прохождение курсов повышения квалификации – способ обновления имеющихся знаний педагога, расширение базы методик и техноло-

⁵⁴ Кибанов А.Я. Управление персоналом. М.: Инфра-М. 2010. С. 425.

⁵⁵ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 21.12.12. М.: Проспект, 2014. 160 с.

гий работы с детьми. Помимо этого, данное направление является неотъемлемым критерием для прохождения аттестационных испытаний получения квалификационной категории.

Третье направление – трансляция педагогического опыта, введение в практическую педагогическую деятельность результатов психолого-педагогических исследований через публикации (публично демонстрирующиеся произведения).

Трансляция педагогического опыта (введение в практическую педагогическую деятельность результатов психолого-педагогических исследований) – специальное ознакомление практических работников с полученными данными, обоснование целесообразности их внедрения, развитие на этой основе потребности в применении научных результатов в практике⁵⁶.

Публично демонстрирующиеся произведения – публичный показ, исполнение или сообщение для всеобщего сведения произведений, научных трудов и др. с помощью технических средств, мест открытого доступа для посетителей, а также мест, где присутствует большое количество людей, независимо от их восприятия информации⁵⁷.

Публикация – документ, доступный для массового использования, который рассматривает актуальные проблемы жизни и деятельности общества, его культуру, политику, философию, экономику и др.⁵⁸.

Опубликовать свои материалы педагог может на тематических профессиональных интернет-порталах, научно-методическом журнале или сборнике.

Изучение передового опыта педагогов позволяет решить целый ряд задач, таких как: целенаправленное накопление педагогических материалов, анализ результатов деятельности, описание взаимосвязанной работы по определенному направлению. С целью пропаганды опыта лучших педагогов в ДОУ организуются открытые показы, на которых представляется лучший опыт в воспитательно-образовательном процессе, творческие отчеты. Для любого педагога, изучающего передовой опыт, важен не только результат, но и методы, приемы, при помощи которых он достигнут. Это позволяет соизмерить свои возможности и принять решение о внедрении успешного опыта в свою работу. Педагог мо-

⁵⁶ Сластенин В.А. Педагогика. URL.: <http://www.bibliotekar.ru/pedagogika-3-2/index.htm> (дата обращения 22.02.2014).

⁵⁷ Юридический энциклопедический словарь под ред. М. Н. Марченко. М.: Проспект, 2009. С. 560.

⁵⁸ Политический словарь. URL.: http://mirslovarei.com/content_pol/GLASNOST-595.html (дата обращения 16.02.2014).

жет посетить непосредственно образовательную деятельность своего опытного коллеги и наглядно увидеть, как можно применять те или иные образовательные ресурсы в работе с детьми.

Данное направление также учитывается при прохождении педагогом аттестационных испытаний получения квалификационной категории.

Четвертое направление научно-методической деятельности – участие в профессиональных конкурсах.

Профессиональные конкурсы также являются публичной демонстрацией авторских наработок.

Публичный конкурс – отношение, возникающее в связи с постановкой задачи, которая разрешается на основе соревнования неопределенного круга лиц с предоставлением специального вознаграждения победителю⁵⁹.

Профессиональные педагогические конкурсы бывают следующих видов: очные, подразумевающие личное участие педагога; заочные – предоставление необходимых конкурсных материалов для последующей экспертной оценки.

Участие в профессиональных конкурсах позволяет педагогическим работникам раскрыть свой творческий потенциал, является одним из критериев при прохождении аттестационных испытаний получения квалификационной категории.

Пятое направление – участие педагогов в научно-практических конференциях.

Научно-практическая конференция – форма организации научной деятельности, при которой участники представляют и обсуждают свои работы и обмениваются мнениями по проблемным вопросам⁶⁰.

Виды научно-практических конференций:

– Очные конференции. Преимущества данного вида: участники имеют возможность личного знакомства друг с другом, общения вне формата конференции; расширение связей, возможность полемики и нового видения своих идей.

– Заочные конференции. Преимущества заочной конференции состоят в возможности принять участие и опубликовать свой научный доклад вне зависимости от места проведения конференции. Заочная

⁵⁹ Юридический энциклопедический словарь под ред. М. Н. Марченко. М.: Проспект, 2009. С. 290.

⁶⁰ Википедия – свободная энциклопедия. URL.: <http://ru.wikipedia.org/> (дата обращения 1.02.2014).

форма снижает финансовые и временные затраты, дает возможность участвовать в международных научных конференциях без проблемы получения виз или отрыва от работы.

Существуют разные виды участия в конференции:

- в качестве слушателя;
- в качестве докладчика с публикацией доклада в сборнике материалов конференции;
- заочное участие с предоставлением доклада для публикации.

Участие в научно-практических конференциях позволяет продемонстрировать комплекс своих знаний, умений, опыта работы, обменяться педагогическим опытом с коллегами, возможность обогащения методического обеспечения образовательного учреждения.

Шестое направление научно-методической деятельности является повышение методического обеспечения ДОО.

Методическое обеспечение – представляет собой совокупность учебно-методических материалов на различных видах носителей, содержащих учебные материалы для каждой дисциплины в соответствии с профессиональной образовательной программой.

К повышению методического обеспечения можно отнести: обеспечение педагогов необходимой информацией о новинках методической, научно-методической литературы; информирование педагогов об основных направлениях развития сферы образования региона, города, района, образовательного учреждения; информирование педагогов о современных вариативных и парциальных программах, педагогических технологиях⁶¹.

Повышение методического обеспечения ДОО помогает педагогам отслеживать тенденции развития образовательно-воспитательных технологий, применительно к дошкольному образованию, строить образовательную деятельность в соответствии с современными методами и методиками.

Таким образом, основой методической работы служит научная деятельность педагогов, являясь базовым обоснованием и подчеркивая актуальность и значимость методической работы. Научно-методическая деятельность педагогических работников ДОО как направление профессиональной деятельности может осуществляться в различных направлениях, к которым относятся: получение высшего профессионального образования или профессиональная переподготовка кадров, прохождение

⁶¹ Авдулова Т.П. Психология личности: учебн. пособие. М.: Академия, 2003. С.46

курсов повышения квалификации, трансляция педагогического опыта через публикации и участие в профессиональных конкурсах, участие в научно-практических конференциях, повышение методического обеспечения ДОУ.

Раздел 3

ПОНЯТИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ПРОЦЕССЕ И ЯВЛЕНИИ

Слово «организация» восходящее к греческому – «органон», - «инструмент» или «орудие», в русский язык попало через французский, где основным значением было «устройство».

В Большом Энциклопедическом Словаре понятие «организация» имеет следующие значения:

1) внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие более или менее дифференцированных и автономных частей целого, обусловленные его строением;

2) совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого;

3) объединение людей, совместно реализующих программу или цель и, действующих на основе определенных правил и процедур⁶².

В Большом толковом социологическом словаре под редакцией Джулии и Дэвида Джерри термин «организация» рассматривается как:

1) тип коллектива, созданного для выполнения определенных намерений или целей и характеризующегося формальной структурой правил, властными отношениями, разделением труда, ограниченным членством или приемом;

2) какое-либо целевое объединение социальной деятельности или совокупность действий. Термин подразумевает активный контроль над человеческими отношениями⁶³.

Б.З. Мильнер считает, что организация – это сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общей цели⁶⁴.

Итак, понятие «организация» может рассматриваться как процесс или явление (рис. 1).

Как процесс организация представляет собой совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого (процесс организывания); например, процесс создания работоспособного коллектива. Также она выступает одной из функ-

⁶² Богданов С.В. Введение в теорию организации: учебник для вузов. М. URL.: <http://www.standard-company.ru/standard-company10.shtml> (дата обращения 03.02.2014).

⁶³ Большой толковый социологический словарь Т. 1. авт.-сост. Д. Джери, Дж. Джери. М.: Вече АСТ, 1997. С. 527

⁶⁴ Демчук О.Н. Теория организации: учеб. пособие. М.: Флинта: МПСИ, 2009. С. 51.

ций управления⁶⁵. Организация как процесс регулируется законами о труде⁶⁶, уголовным кодексом⁶⁷.

Организацию как процесс рассматривает традиционная школа менеджмента (научное направление) (Ф. У. Тейлор, Х. Эмерсон, Г. Гант, Л. Гилбрет, Ф. Гилбрет, Г. Форд, С. Томпсон, А. Файоль, Л. Гьюлик и Л. Урвик, Дж. Муни, А. Рилей, Э. Бреч, Л. Аллен, М. Вебер, М. Фоллет, Р. Шелтон.). Основанием процесса организации, по их мнению, является направление и использование человеческих и административных ресурсов для достижения поставленной цели.

Основное внимание исследователей этой научной школы привлекали вопросы эффективности труда в основном на низших уровнях управления:

1. Повышения производительности и эффективности труда;
2. Нормирование труда;
3. Работа с кадрами (набор, отбор, переквалификация);
4. Мотивации труда работников;
5. Разрешение социальных проблем⁶⁸.

⁶⁵ Демчук О.Н. Теория организации: учеб. пособие. М.: Флинта: МПСИ, 2009. С.51.

⁶⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации.URL.: <http://online-zakon.ru> (дата обращения 13.02.2014).

⁶⁷ Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63 – ФЗ: принят Гос. Думой 24 мая 1996 г.// Эксмо. 2013.

⁶⁸ Большаков А.С. Менеджмент: учебн. пособие для вузов. СПб.: Питер, 2000. С. 15.



Рис. 1. Определения понятия «организация»

По мнению Ф. Тейлора «организация» означает функциональное управление, то есть она выполняет определенную функцию (организация труда, стимулирование и др.). Другими словами, традиционная школа уделяет первостепенное внимание организации в функциональном аспекте. Представитель школы человеческих отношений Анри Файоль определяет организацию как совокупность, состоящую из двух составных частей: материального и социального организмов. Организовать предприятие – означает снабдить его всем тем, что ему необходимо для его функционирования: сырьем, оборудованием, деньгами, персо-

налом⁶⁹.

Под организацией (процессом организации), мы также можем понимать состояние упорядоченности, порядка той или иной совокупности предметов, явлений: внутренняя форма, структура, структура системы.

С точки зрения управленческого воздействия, задачами организационной деятельности является создание структуры, т. е. взаимодействий и взаимосвязей между теми элементами системы, которые связаны единой целью для того, чтобы организация могла выполнять свои планы и тем самым решать, реализовывать свое основное социальное предназначение – миссию на удовлетворение социальных потребностей общества⁷⁰.

Т. Питерс и Р. Уотерман предложили рассматривать организацию как единство семи основных переменных:

1. Структура.
2. Стратегия.
3. Системы и процедуры управления.
4. Совместные ценностные установки.
5. Совокупность приобретенных навыков и умений.
6. Стилль управления.
7. Система кадров, т.е. состав работников⁷¹.

Направления организационной работы:

1. Мотивация членов организации.
2. Оптимизация организационной структуры.
3. Укрепление внутрифедеративной дисциплины, создание механизмов повышения личной ответственности руководителей членских организаций за выполнение решений, принимаемых коллегиальными органами объединения.
4. Формирование более демократичного уклада внутренней жизни организации.

Принципы организационной работы:

1. Солидарность – согласие во мнениях, готовность взаимной ответственности за единогласное решение и действия⁷².

⁶⁹ Назаров Д.А. Риск как фактор развития организации в информационном обществе : дис. канд. социологич. наук. М. : [б. и.], 2005 г.

⁷⁰ Лялина Е.Г. Организация, управление и администрирование в социальной работе. URL.: http://fictionbook.ru/author/e_g_lyalina/organizaciya_upravlenie_i_administrirova/read_online.html?page=1 (дата обращения 01.02.2014).

⁷¹ Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. URL.: http://www.i-u.ru/biblio/archive/teorija_upravlenija/03.aspx. (дата обращения 06.02.2014).

⁷² Словарь – Яндекс.URL.: <http://slovari.yandex.ru/> (дата обращения 06.02.2014).

2. Коллегиальность – совместное выполнение управленческих функций коллегиальным органом⁷³.

3. Связь с массами – чтобы установить тесную связь с массами, нужно исходить из их потребностей, и желаний, а не из каких-либо, пусть даже самых лучших, личных побуждений⁷⁴.

4. Гласность в работе – открытость, доступность информации о деятельности учреждений, организаций, должностных лиц и т. п. для общественного ознакомления, обсуждения⁷⁵.

5. Организационное единство – искусственное соединение лиц (одно лицо) обладающих общим интересом, способные решать определенные задачи, имеющих четкую внутреннюю структуру, органы управления и структурные подразделения для выполнения своих функций⁷⁶.

Организация как функция менеджмента представляет собой работу руководителя по формированию и обеспечению деятельности структур предприятия в соответствии с ее целями и планами. Организация должна предусматривать:

- разработку обезличенной организационной схемы предприятия, обеспечивающей возможность решения его задач;
- установление организационных отношений, между работниками исходя из анализа процессов разделения и кооперации труда;
- формирование системы управления;
- составление штатного расписания;
- определение функциональных обязанностей работников (разработку должностных инструкций);
- отработку организационной схемы в динамике⁷⁷.

Процесс организации отражает количественные и качественные изменения объекта управления на всех его фазах, этапах и стадиях. При отсутствии изменений нет и процесса организации. Процесс организации состоит из четырех этапов⁷⁸.

⁷³ Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Словарь по педагогике. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов-н/Д.: Изд. центр «МарТ», 2005. С. 125..

⁷⁴ Мао Цзе-Дун Выдержки из произведений. URL.: <http://www.souz.info/library/politica/mao/maorb.htm> (дата обращения 16.02.2014).

⁷⁵ Кузьмин В.П. Принцип системности в теории и методологии К. Маркса. М.: Политиздат, 1986. 398 с.

⁷⁶ Словарь объединенной юридической компании «Статус». URL.: <http://www.ukst.ru/orgedin.html> (дата обращения 05.02.2014).

⁷⁷ Абчук В.А. Менеджмент: учебник для вузов. СПб.: «Союз», 2002. С. 160.

⁷⁸ Вагнер Р. Решение проблем. URL.: http://www.elitarium.ru/2004/02/19/reshenie_problem.html

1. Постановка цели – осознанный образ предвосхищаемого результата, на достижение которого направленно действие человека⁷⁹.

2. Определение ситуации – выявление совокупности внешних условий, факторов, действующих на человека и обуславливающих его деятельность наряду с субъективными, внутренними условиями⁸⁰.

3. Определение проблемы – в широком смысле сложный теоретический или практический вопрос, требующий изучения, разрешения; противоречивая ситуация, выступающая в виде противоположных позиций в объяснении каких-либо явлений, объектов, процессов и требующая адекватной теории для её разрешения⁸¹.

4. Решение проблемы – состоит из нескольких этапов: 1) распознавание проблемы, 2) формулировка стратегий ее решения, 3) получение информации, 4) распределение ресурсов, 5) контроль и оценка⁸²

Этапы, в свою очередь, состоят из процедур и операций. Процедуры для всех этапов одни и те же: разработка, согласование, утверждение, организация и принятие решений. В процедуры входят определение, формулировка, разработка вариантов, накопление, хранение, обработка, анализ и оценка, разработка средств реализации и другие операции⁸³.

При различных сочетаниях операций и процедур организация может приобрести такие свойства как устойчивость или изменчивость, цикличность или однократность и др.

Организаторская деятельность – это создание или усовершенствование механизма управления в соответствии с целями и задачами организационных систем. Организаторская деятельность аналогична общей функции управления – «Организация». Данная функция может выполняться объектами и субъектами организаторской деятельности⁸⁴.

Субъект организаторской деятельности является источником воздействия на подчиненных по функциям организаторской деятельности, объект – приемник и исполнитель всего или части управленческого воздействия, представленного в виде набора функций или задач. Субъект

⁷⁹ Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Словарь по педагогике. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов-н/Д.: Изд. центр «МарТ», 2005. С. 380.

⁸⁰ Новейший психолого-педагогический словарь авт.-сост. Р.С. Рапацевич. Минск: Современная школа, 2010. С. 704.

⁸¹ Большой энциклопедический словарь. URL.: <http://slovari.299.ru> (дата обращения 20.02.2014).

⁸² Вагнер Р. Решение проблем. URL.: http://www.elitarium.ru/2004/02/19/reshenie_problem.html

⁸³ Олянич Д.В. Теория организации: учебник для вузов. М.: 2008. URL.: <http://www.management61.ru/teoritul.html> (дата обращения 05.02.2014).

⁸⁴ Богданов С.В. Введение в теорию организации: учебник для вузов. М. URL.: <http://www.standard-company.ru/standard-company10.shtml> (дата обращения 03.02.2014).

организаторской деятельности может быть одновременно и своим объектом, т. е. он может выполнять работу, данную самому себе. Как известно, функция «Организация» относится к общим функциям управления. Она входит в состав всех конкретных функций управления. Кроме того, при большой трудоемкости эта функция может быть разделена на ряд подфункций:

1. Прогнозирование организаторской деятельности;
2. Планирование организаторской деятельности;
3. Организация организаторской деятельности;
4. Активизация организаторской деятельности;
5. Координация организаторской деятельности;
6. Информирование об организаторской деятельности;
7. Контроль организаторской деятельности.

Субъект организаторской деятельности выполняет в рамках требуемых функций следующие процедуры: принимает решение, утверждает, организует выполнение.

Объект организаторской деятельности в рамках порученных функций выполняет процедуры «подготовка решения» и «согласование решения» или все операции, относящиеся к этим процедурам. К операциям процедур относятся: получение задания или его формулирование, проведение информационной работы, проведение совещания, сдача выполненной работы заказчику или использовать ее в своей организации и т. д.⁸⁵.

Л.И. Уманский в теории управления организаторскую деятельность в ее собственно узком смысле рассматривает конечным, завершающим звеном в широкой системе управления людьми. В развернутом виде ее структура отражает последовательность относительно самостоятельных этапов и их взаимосвязей:

1. Усвоение задачи, установление соотношения организаторов и организуемых к условиям задачи;
2. Подбор младших организаторов, ознакомление организуемых с задачей, принятие коллективного решения;
3. Определение материальных средств, временных и пространственных условий, планирование на основе оптимальных данных;
4. Распределение обязанностей, определение формы организации, инструктаж;

⁸⁵ БогдановС.В. Введение в теорию организации: учебник для вузов. М. URL.: <http://www.standard-company.ru/standard-company10.shtml> (дата обращения 03.02.2014).

5. Внутренняя координация и взаимосвязь, работа с младшими организаторами, обеспечение внешних связей;
6. Учет, контроль, анализ эффективности хода выполнения задачи;
7. Определение ударных участков, перегруппировка сил, средств и перепланирование;
8. Работа по завершению выполнения задачи, сдача работы и материальных средств, отчетность;
9. Итоговый анализ выполнения задачи и оценка индивидуальной и коллективной деятельности⁸⁶.

Таким образом, организация как процесс – это совокупность действий, направленных на образование связей между элементами единого целого, с определенной последовательностью этапов и их взаимосвязью.

Как явление, по мнению О.Н. Демчука, организация (предприятие, фирма) – это «...физическое объединение реальных объединений для выполнения программы или цели, является средой деятельности менеджера»⁸⁷. В Российской Федерации организации как явление (объект) регулируются Гражданским кодексом РФ⁸⁸.

Обычно рассматриваются четыре формы организации:

1. Юридическое лицо (зарегистрировано в государственном органе, имеет печать и расчетный счет в банке), например, Общество с ограниченной ответственностью (ООО), Акционерное общество (АО).
2. Неюридическое лицо, зарегистрированное в государственном органе (предприниматель без образования юридического лица).
3. Неюридическое лицо, незарегистрированное в государственном органе (подразделения юридического лица, простое товарищество, ряд объединений организаций).
4. Неформальная организация граждан⁸⁹.

Организации, в которых для достижения общих целей применяется совместный труд людей, являются социально-экономическими институтами со следующими чертами:

– целями, отражающими их предназначение и те виды продукции и услуг, которые они производят для удовлетворения потребностей общества;

⁸⁶ Уманский Л.И. Теория управления. URL.: <http://www.pedagogika-4u.ru> (дата обращения 08.02.2014).

⁸⁷ Демчук О.Н. Теория организации: учеб. пособие. М.: Флинта: МПСИ, 2009. С. 51.

⁸⁸ Гражданский кодекс РФ от 30 ноября 1994 г. № 51 - ФЗ [сайт]. [2014]. URL.: <http://www.consultant.ru/popular/gkrf>. (дата обращения 18.02.2014).

⁸⁹ Смирнов Э.А. Основы теории организации: учебн. пособие для вузов. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 13..

- персоналом или работниками, обладающими квалификацией, знаниями и умениями, необходимыми для достижения поставленной цели;
- разделением труда, осуществляемым в соответствии с профессионально-квалификационными характеристиками каждого работника и обеспечивающим рациональную структуризацию работ и задач;
- коммуникациями, то есть различными видами связей, необходимых в процессе выполнения совместной работы;
- формальными правилами поведения, процедурами и контролем, устанавливаемыми для того, чтобы организации функционировали как целостные образования;
- уровнями полномочий и ответственности, устанавливающими масштабы власти для разных должностей в организации⁹⁰.

Э.А. Смирнов выделяет следующие черты, характерные для всех форм организации:

1. Наличие минимум одного человека;
2. Наличие хотя бы одной цели, направленной на удовлетворение хотя бы одной потребности, интересов человека или общества;
3. Получение прибавочного продукта различных формах (материальной, духовной, информационной и др.)⁹¹.

В одном из своих лексических значений понятие «организация» представляет собой организованную и упорядоченную систему.

Система – совокупность частей, компонентов, объединенных в определенной связи строгой последовательностью действий; форма, способ устройства, организации чего-либо; совокупность хозяйственных единиц, учреждений, родственных по своим задачам и объединенных в единое целое⁹².

Организация, как система имеет ряд своих признаков:

1. Множество составляющих ее элементов (подсистем);
2. Единство главной цели для всех подсистем;
3. Наличие связей между элементами;
4. Целостность и единство подсистем;
5. Наличие структуры и иерархичность в организации;
6. Относительная самостоятельность подсистем;

⁹⁰ Румянцева З.П. Общее управление организацией. Теория и практика: учебник. М.: ИНФРА-М, 2007. С. 41.

⁹¹ Смирнов Э.А. Основы теории организации: учебн. пособие для вузов. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С.13-14.

⁹² Мардахаев Л. В. Словарь по социальной педагогике. М.: Академия, 2002. С. 264.

7. Наличие управления элементами подсистемы⁹³.

Каждая организация должна обладать всеми признаками системы, отсутствие хотя бы одного неизбежно приводит организацию к ликвидации. Таким образом, системный характер организации является необходимым условием ее функционирования.

Организация охватывает различные сферы деятельности людей в социуме. Механизмы взаимодействия людей через социализацию создают условия и предпосылки развития коммуникабельности, формирования позитивных моральных норм людей в общественных и производственных отношениях, создают систему контроля, включающую наказание и поощрение индивидов, так чтобы выбираемые ими действия не выходили за рамки допустимых для данной системы норм и правил.

В организации проходят объективные (естественные) и субъективные (искусственные, по воле человека) процессы. К объективным – относятся циклические процессы спада – подъема в деятельности организации, процессы, связанные с действиями законов организации. К субъективным – относятся процессы, связанные с принятием управленческих решений⁹⁴.

Жизнедеятельность организации как явления подчиняется ряду законов⁹⁵:

1. Закон синергии (потенциал и возможности организации, как единого целого, превышают сумму потенциала и возможностей ее отдельных элементов, что обусловлено их взаимной поддержкой и дополнением).

2. Закон дополнения внутриорганизационных процессов и функций противоположно направленными.

3. Закон сохранения пропорциональности между ней и ее элементами при любых возможных изменениях, что позволяет в максимальной степени реализовывать их возможности.

4. Закон композиции (функционирование всех без исключения организационных элементов в той или иной степени подчиняется общей цели, а индивидуальные цели каждого из них представляют собой ее конкретизацию и являются по отношению к ней подцелями).

⁹³ Демчук О.Н. Теория организации: учеб. пособие. М.: Флинта: МПСИ, 2009. С. 59.

⁹⁴ Смирнов Э.А. Основы теории организации: учебн. пособие для вузов. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 23.

⁹⁵ Энциклопедия менеджмента. URL.: <http://www.pragmatist.ru/organizaciya-i-ee-formy/zakony-organizacii.html>. (дата обращения 11.02.2014).

5. Закон самосохранения (любая организация, равно как и ее отдельный элемент, стремятся сохранить себя как целое, что требует соблюдения ряда условий).

6. Закон информированности (в организации не может быть больше порядка, чем у ее членов имеется информации о реальном положении вещей, позволяющей им принимать осмысленные решения).

7. Закон необходимого разнообразия (обеспечивает устойчивость и гибкость организации, возможность адекватно отвечать на любые внутренние и внешние возмущения и в нужный момент соответственно противодействовать им).

8. Закон онтогенеза (жизнь любой организации состоит из трех основных фаз, последовательно сменяющих друг друга: становления, развития и угасания).

При рассмотрении организации в качестве совокупности ее элементов можно сделать вывод, что она всегда имеет социальную природу. Во-первых, объект (отдельные индивиды или группы) воздействия всегда социален. Во-вторых, субъект воздействия также социален, т.к. действия объекта почти всегда направлены на представителей социума (или группы представителей) или другие организации. В-третьих, результаты воздействия также носят социальную природу. В-четвертых, способы регламентирования и регулирования поведения индивида или групп в организации являются социальными⁹⁶.

Г.М. Коджаспирова утверждает, что, *организация* является особым видом общественного объединения и отвечает следующим признакам:

а) наличие ценностной идеи (цели), на которую направлена совместная деятельность членов организации;

б) добровольное вступление и выход из нее;

в) фиксированное членство;

г) организационная самостоятельность, самоуправление, совместное социальное творчество; четко выраженная структура определяющая положение каждого;

д) установленные для всех нормы и правила, гарантированные для всех членов организации права совместной деятельности (право выбора видов, форм и способов деятельности);

е) наличие устава, программы, положения⁹⁷.

⁹⁶ Назаров Д.А. Риск как фактор развития организации в информационном обществе : дис. канд. социологич. наук. М. : [б. и.], 2005. С. 56.

⁹⁷ Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Словарь по педагогике. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов-н/Д.: Изд. центр «МарТ», 2005. С. 223.

Ключевую роль в организации играют *лидеры* коллектива, лидеры группы. Лидер – это физическое лицо, которое оказывает наибольшее влияние на персонал, коллектив. Он воплощает групповые нормы и ценности и выступает в защиту этих норм⁹⁸.

По мнению Т.П. Авдуловой, лидера определяет следующая формула: «знать – мочь – хотеть – успевать». Лидер является примером силы личности, которая мобилизует группу и ведет ее за собой⁹⁹.

В любой организации имеются формальный и неформальный лидеры. *Формальный* лидер (руководитель) назначается вышестоящим руководством и наделяется необходимыми для этого правами и обязанностями. *Неформальный* лидер – это член организации, признанный группой людей как профессионал (авторитет) или защитник в интересующих их вопросах. Лидером обычно становится человек, у которого профессиональный и организаторский потенциал существенно выше, чем его коллег в какой-либо области деятельности¹⁰⁰.

Стиль управления лидера всегда оценивается, сотрудники внимательно наблюдают за способностями руководителя создать обстановку открытости, сотрудничества, совместного обсуждения. Лидер и руководитель – понятия различные по ряду параметров:

1. Лидер выдвигается естественным образом в результате внутригрупповых процессов, тогда как руководитель искусственно вводится в коллектив и может даже не принадлежать к группе.

2. Взаимодействие лидера и группы носят неформальный характер, и функции, обязанности и ответственность лидера не регламентированы. Руководитель (менеджер) ограничен определенным функционалом, ответственностью, наделен рядом полномочий.

3. Сферы влияния лидера распространяются не только на непосредственные обязанности членов группы, но и на неформальные связи, отношения сотрудников. Руководитель воздействует только на формальную структуру организации, но это влияние носит жесткий, обязательный характер. Руководитель влияет на группу с формальной позиции, лидер – с межличностной.

4. Для менеджера приоритетными интересами являются интересы вышестоящего руководства, либо личные, для лидера – интересы группы, которая оказала ему доверие.

⁹⁸ Смирнов Э.А. Основы теории организации: учебн. пособие для вузов. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 23.

⁹⁹ Авдулова Т.П. Психология личности: учебн. пособие. М.: Академия, 2003. С. 70.

¹⁰⁰ Смирнов Э.А. Основы теории организации: учебн. пособие для вузов. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. С. 23.

5. Руководители реализуют заданные цели извне, а лидеры сами их продуцируют и формулируют¹⁰¹.

В идеале руководитель (формальный лидер) и лидер (неформальный) должны быть объединены в одном лице. Такой менеджер обладает большим рядом полномочий, инструментов влияния и стимуляции деятельности команды.

Таким образом, организацию мы можем рассматривать с двух позиций: как процесс и как явление. В данном исследовании, применительно к научно-методической деятельности, организация рассматривается как процесс (совокупность действий, направленных на образование связей между элементами единого целого, с определенной последовательностью этапов и их взаимосвязью).

¹⁰¹ Авдулова Т.П. Психология личности: учебн. пособие. М.: Академия, 2003. С. 68-69.

Раздел 4

КОНЦЕПЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Эмпирическое исследование проводилось на базе муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада комбинированного вида «Улыбка» №177 г. Екатеринбурга.

МБДОУ – детский сад комбинированного вида «Улыбка» №177 работает в 10,5 часовом режиме (с 7:30 до 18:00 часов) в течение пятидневной рабочей недели, исключая выходные и праздничные дни¹⁰².

Число групп для детей дошкольного возраста – 11: первая младшая – 3 группы, вторая младшая – 1 группа, средняя – 2 группы, старшая – 2 группы, подготовительная – 3 группы; их посещают 236 воспитанников.

Количество детей в группах дошкольной образовательной организации общеразвивающей направленности определяется из расчета групповой (игровой) площади: в группах для детей раннего возраста – не менее 2,5 метров квадратных на одного ребенка, в дошкольных группах не менее 2,0 метров квадратных на одного ребенка.

Таким образом, в группах общеразвивающей направленности в соответствии с возрастом детей допустима следующая наполняемость: от 2 до 3 лет – 15 человек; от 3 до 7 лет – 20 детей.

В группах компенсирующей направленности численность воспитанников устанавливается в зависимости от категории и возраста детей (старше трех лет) с тяжелым нарушением речи – 10 человек.

Дети с ограниченными возможностями здоровья принимаются в группы компенсирующей направленности только с согласия родителей (законных представителей) на основании заключения психолого-медико-педагогической комиссии.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад комбинированного вида «Улыбка» №177 создано в качестве образовательного учреждения для детей от 2 до 7 лет. Группы формируются с постоянным составом детей в соответствии с возрастом.

МБДОУ №177 является юридическим лицом, имеет обособленное имущество на праве оперативного управления, печать, штамп установ-

¹⁰² Устав Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида «Улыбка» №177. г. Екатеринбург. 2011 г.

ленного образца со своим наименованием, бланки и другие реквизиты юридического лица, план финансово-хозяйственной деятельности, самостоятельный баланс и лицевой счет в органе, организующем исполнение бюджета муниципального образования «город Екатеринбург». МБДОУ самостоятельно от своего имени заключает договоры, приобретает имущественные и неимущественные права, несет обязанности, является истцом и ответчиком в судах.

Дошкольное образовательное учреждение в своей деятельности руководствуется рядом нормативно-правовых документов:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Законодательство Правительства Российской Федерации;
- Типовое положение о дошкольном образовательном учреждении;
- Законодательство Правительства Свердловской области;
- Приказы министра общего и профессионального образования Свердловской области;
- Распоряжения Администрации управления образования г. Екатеринбурга;
- Распоряжения Администрации управления образования Октябрьского района г. Екатеринбург;
- Устав Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида «Улыбка» №177;
- Коллективный договор МБДОУ – детский сад комбинированного вида «Улыбка» №177;
- Договор между родителями (законными представителями) и МБДОУ.

Также к документационной базе Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения, для реализации своей деятельности, относятся:

1. Лицензия.
2. Свидетельство о государственной аккредитации.
3. Сведения о педагогических работниках Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида №177.
4. Примерная основная программа дошкольного образования «Детство» под редакцией Т.И. Бабаевой.
5. Заключение экспертной комиссии по результатам аккредитационной экспертизы качества образования работников Муниципального

бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида №177 г. Екатеринбург.

6. Свидетельство о постановке на учет юридического лица в налоговом органе по месту нахождения на территории Российской Федерации.

7. Свидетельство о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц о юридическом лице.

8. Договор с учредителем «О взаимоотношениях образовательного учреждения с Учредителем».

9. Свидетельство о государственной регистрации права.

10. Свидетельство о регистрации страхователя в территориальном фонде обязательного медицинского страхования при обязательном медицинском страховании.

11. Договор с муниципальным учреждением о закреплении имущества на праве оперативного управления.

12. Устав Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида №177.

13. Штатное расписание.

14. Экспертное заключение «О соответствии установленным требованиям по охране труда».

Дошкольное образовательное учреждение осуществляет свою образовательную деятельность в соответствии с законами РФ, которая направлена на реализацию задач дошкольного образования.

Создание МБДОУ №177 происходит с целью реализации гарантированного права гражданам Российской Федерации на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования.

В соответствии с Уставом МБДОУ, основными задачами являются:

– охрана жизни и укрепление физического и психического здоровья воспитанников;

– обеспечение познавательно-речевого, социально-личностного, художественно-эстетического и физического развития детей;

– воспитание с учетом возрастных категорий детей гражданственности, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, семье, Родине;

– осуществление необходимой коррекции в физическом и (или) психическом развитии детей;

– взаимодействие с семьями для обеспечения полноценного развития детей;

– оказание консультативной и методической помощи родителям (законным представителям) по вопросам воспитания, обучения и развития детей дошкольного возраста.

Оказание консультативной помощи родителям (законным представителям), как одна из основных задач МБДОУ, нацелено на обеспечение единства и преемственности семейного и общественного воспитания, оказание психолого-педагогической помощи родителям (законным представителям), поддержка всестороннего развития детей, не посещающий дошкольное образовательное учреждение¹⁰³.

Также к основным видам деятельности МБДОУ относятся:

1) реализация основной общеобразовательной программы дошкольного образования в группах общеразвивающей направленности с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей;

2) реализация программ дополнительного образования детей;

3) организация питания воспитанников;

4) индивидуально-ориентированные коррекционно-развивающие программы.

МБДОУ реализует основную общеобразовательную программу дошкольного образования в группах общеразвивающей направленности, а также общеобразовательную программу дошкольного образования компенсирующей направленности.

Дополнительное образование воспитанников МБДОУ реализуется через оказание ряда платных образовательных услуг.

Платные образовательные услуги – это осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании при приеме на обучение¹⁰⁴.

Платные образовательные услуги, предоставляемые МБДОУ:

1. Образовательные и развивающие:

– театральная студия;

– кружок «Умелые ручки».

2. Спортивно-оздоровительные:

– танцевальный кружок;

¹⁰³ Положение О консультативном пункте Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида «Улыбка» №177. г. Екатеринбург. 2012 г.

¹⁰⁴ Положение О платных дополнительных услугах Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида «Улыбка» №177. г. Екатеринбург. 2013 г.

– спортивный кружок «Игры на воде».

В целях активного внедрения информационно-коммуникационных технологий в практику деятельности МБДОУ, информационной открытости, информирования населения о деятельности МБДОУ, формирования позитивного имиджа и динамичного развития внешних связей был создан сайт МБДОУ – детского сада комбинированного вида «Улыбка» №177.

Сайт МБДОУ обеспечивает официальное предоставление информации о МБДОУ в сети Интернет с целью¹⁰⁵:

- повышения конкурентоспособности и привлекательности МБДОУ;
- развития научных и учебных связей с другими образовательными учреждениями;
- расширения рынка образовательных услуг учреждения;
- оперативного ознакомления педагогических и других работников, родителей (законных представителей), социальных партнеров и других заинтересованных лиц с образовательной деятельностью МБДОУ и ее результатами;
- повышения эффективности образовательной деятельности МБДОУ;
- развития единого информационного пространства.

Кадровый потенциал МБДОУ составляют 23 педагогических работника, из них: 17 воспитателей, 2 учителя-логопеда, 1 музыкальный руководитель, 2 инструктора по физической культуре (один из них по плаванию).

По возрастным характеристикам педагогический коллектив МБДОУ – детский сад комбинированного вида «Улыбка» №177 неоднороден, (табл. 2):

Таблица 2

Возрастной состав педагогов МБДОУ №177

Всего педагогов	Моложе 25 лет	От 25 до 30 лет	От 30 до 50 лет	От 50 и старше
23	1	3	14	5

Также различен и стаж работы педагогов МБДОУ – детского сада комбинированного вида «Улыбка» № 177, он варьируется от одного года до 27 лет (табл. 3).

¹⁰⁵ Положение об информационном узле (сайте) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида «Улыбка» №177. г. Екатеринбург. 2014 г.

Таблица 3

Стаж работы педагогов МБДОУ №177

До 3 лет	До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 15 лет	От 15 до 20 лет	От 20 и более лет
2	4	6	3	2	6

На этапе организации научно-методической деятельности педагогических работников ДОУ большое значение имеет изучение мотивационно-ценностного, творческо-инновационного и когнитивного компонента готовности к занятию научно-методической деятельностью, определение частоты участия педагогов МБДОУ №177 в мероприятиях по направлениям научно-методической деятельности, указанных в первой главе, реализации потребностей в саморазвитии педагога. Эмпирическое исследование проводилось в 3 этапа и состояло из соответствующих методов: анализ документов анкетирование, контент-анализ, тестирование, наблюдение.

Анализ документов – это совокупность методических приёмов и процедур, применяемых для извлечения из документальных источников (тексты в рукописном или печатном варианте, фото или киноплёнка, аудиозаписи и др.) социологической информации при изучении социальных процессов и явлений в целях решения определённых исследовательских задач¹⁰⁶.

Анкетирование – метод эмпирического исследования, основанный на опросе значительного числа респондентов, который используется для получения информации о типичности каких-либо явлений¹⁰⁷.

Контент-анализ – метод анализа и оценки информации, содержащейся в документах, видео- и аудиозаписях, интервью, путем выделения в формализованном виде смысловых единиц информации и замера частоты, объема упоминания этих единиц в выборочной совокупности¹⁰⁸.

Тестирование – метод изучения личности путем применения стандартизированных вопросов и задач, имеющих определенную шкалу значений, призванных дополнять данные психологического анализа, а

¹⁰⁶ Википедия – свободная энциклопедия. URL.: <http://ru.wikipedia.org/> (дата обращения 1.02.2014).

¹⁰⁷ Образцов П. И. Методы и методология психолого-педагогического исследования. Спб.: Питер, 2004. С.85.

¹⁰⁸ Ядов В. А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. URL.: <http://www.socioline.ru> (дата обращения 03.03.2014). С. 330.

также метод измерения и оценки психологических качеств и состояний индивида¹⁰⁹.

Наблюдение – планомерный, целенаправленный процесс сбора информации, осуществляемый путем восприятия окружающих процессов и явлений¹¹⁰.

На первом этапе исследования при помощи анализа документов и контент-анализа нами были систематизированы и изучены материалы предыдущей научно-методической работы педагогических работников МБДОУ №177. Для определения необходимости организации научно-методической деятельности были определены качественные и количественные характеристики. К количественным характеристикам относится число педагогов, принимающих участие в научно-методической деятельности; к качественным характеристикам относятся направления научно-методической деятельности, выбираемые педагогами МБДОУ (табл. 4).

Таблица 4

Динамика научно методической деятельности педагогов МБДОУ
за 2010-2013 уч. год

Уч. год	Образование		Прохождение курсов повышения квалификации (чел.)	Участие в научных педагогических конференциях	Участие в профессиональных конкурсах	Наличие публикаций	Обновление методического обеспечения ДОУ
	Получение высшего профессионального образования (чел.)	Переподготовка (чел.)					
2010 - 2011	0	0	5	0	0	1	+/-
2011 - 2012	0	1	5	0	0	0	+/-
2012 - 2013	1	0	7	0	0	0	+/-

Исходя из результатов, можно сказать, что за период с 2010 по 2013 учебные года научно-методическая деятельность педагогов МБДОУ

¹⁰⁹ Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Словарь по педагогике. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов-н/Д.: Изд. центр «МарТ», 2005. С. 307.

¹¹⁰ Педагогика: учебник для студ. пед. вузов и пед. колледжей / под ред. П. И. Пидкасистого. М.: Педагогическое общество России, 2002. С. 68.

№177 наиболее активно реализовывалась в направлении прохождения курсов повышения квалификации, что является условием профессиональной деятельности педагогов ДООУ, а не личной инициативой.

Одним из важных условий организации научно-методической деятельности педагогических работников ДООУ является готовность к выполнению данного вида деятельности.

Существуют различные подходы к определению понятия «готовность» (табл. 5).

Таблица 5

Контент-анализ понятия «готовность»

Определение	Источник
1. <u>Согласие</u> сделать что-нибудь, <u>желание</u> содействовать чему-нибудь. 2. <u>Согласие</u> сделать что-либо; состояние, при котором все сделано, все готово для чего-либо.	Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений ¹¹¹ .
<u>Согласие</u> делать что-нибудь, <u>желание</u> содействовать чему-нибудь.	Толковый словарь Д. Н. Ушакова ¹¹² .
<u>Состояние</u> мобилизации всех психофизиологических систем человека, обеспечивающих эффективное выполнение определенных действий.	Большой психологический словарь под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко ¹¹³ .
Сознательно формируемое <u>состояние личности</u> , при котором она обладает всеми необходимыми качествами, знаниями, умениями и навыками, позволяющими ей настроиться, мобилизоваться на выполнение какой-либо <u>деятельности</u> .	Москалева, А. С. Формирование готовности к здоровьесберегающей деятельности у социальных педагогов ¹¹⁴ .
Субъективное <u>состояние личности</u> , считающей себя способной и подготовленной к выполнению соответствующей <u>деятельности</u> и стремящейся её выполнить», и как «сложное, многоуровневое, разноплановое, системное психическое образование, прежде всего личностное образование человека	Сластенин, В. А. Психология и педагогика: учебник ¹¹⁵ .

¹¹¹ Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. М.: АЗЪ, 1996. С. 138.

¹¹² Толковый словарь Д. Н. Ушакова. URL.: dic.academic.ru/dic.nsf/ushakov/782066 (дата обращения 03.03.2014).

¹¹³ Большой психологический словарь. под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – 3-е изд., доп. и перерад. СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2006. С.112.

¹¹⁴ Москалева А. С. Формирование готовности к здоровьесберегающей деятельности у социальных педагогов // Педагогическое образование и наука. 2009, № 10. с. 16.

¹¹⁵ Сластенин В. А. Психология и педагогика. М.: Академия, 2001, 458 с.

<p>1. Положение подготовленности, в котором организм настроен на действие или реакцию.</p> <p>2. Такое <u>состояние</u> человека, при котором он готов извлечь пользу из некоторого опыта».</p>	<p>Большой толковый психологический словарь авт.-сост. А. Ребер¹¹⁶.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------

Таким образом, при определении понятия «готовность» выделяют следующие ключевые слова: согласие, мобилизация, желание сделать что-либо, действие, настроенность, подготовленность к действию, качество личности, состояние личности. Таки образом, понятие «**готовность**» в данной работе определяется как состояние личности, при котором она обладает определенными ценностями, знаниями, умениями, навыками и личностными качествами, дающими возможность мобилизовать себя для выполнения каких-либо действий.

По мнению В. Тулузковой, готовность включает в себя мотивационный, содержательно-деятельностный, интеллектуальный, коммуникативно-методический (технологический), результативный и прогностический компоненты¹¹⁷.

Как отмечает Г.Н. Сериков, основой готовности являются знания (осведомленность), умения и навыки (умелость), поведение (действенность), мотивы и потребности (сознательность).

Состояние готовности, по мнению В.П. Зинченко и Б.Г. Мещеряковой представляет собой:

- 1) наличие определенных знаний, умений, навыков для успешного выполнения действия;
- 2) готовность к экстренной реализации имеющейся программы действия в ответ на возникшую потребность (сигнал); согласие на решимость совершить какие-нибудь действия¹¹⁸.

Таким образом, можно выделить следующие компоненты готовности: мотивационно-ценностный, творческо-инновационный, когнитивный, деятельностный или операциональный.

В структуру *мотвационно-ценностного* компонента входят: потребности, желания действовать, осознание необходимости в совершении какого-либо действия.

Творческо-инновационный компонент подразумевает целеустрем-

¹¹⁶ Большой толковый психологический словарь. авт.-сост. А. Ребер. М.: Вече, АСТ, 2000.

¹¹⁷ Москалева, А. С. Формирование готовности к здоровьесберегающей деятельности у социальных педагогов // Педагогическое образование и наука. 2009, № 10. с. 16.

¹¹⁸ Большой психологический словарь. под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – 3-е изд., доп. и перерад. СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2006. С. 112.

ленность, сильную волю к преодолению внешних и внутренних преград в процессе решения поставленных задач, ответственность за достижение намеченных целей с помощью внедрения новшеств в профессионально-педагогическую деятельность, конечный результат интеллектуальной деятельности педагога, его фантазии, творческого процесса, открытий, изобретений и рационализации.

К *когнитивному* компоненту готовности относится система знаний о том, что собой представляет тот или иной процесс, каким образом осуществляется деятельность, знание технологии деятельности.

Деятельностный или операциональный компонент представляет собой комплекс аналитических, организаторских, прогностических умений в конкретной области деятельности¹¹⁹.

Таким образом, готовность к организации научно-методической деятельности – состояние личности педагогического работника, компоненты которого (когнитивный, мотивационно-ценностный, деятельностный, творческо-инициативный) обеспечивают успешное выполнение поставленной задачи, в соответствии с его видом деятельности.

В 2013 – 2014 учебном году нами было проведено исследование на тему «Выявление готовности педагогических работников ДОУ к занятию научно-методической деятельностью».

Его цель: выявить мотивационно-ценностный, творческо-инновационный и когнитивный компоненты готовности педагогических работников ДОУ к научно-методической деятельности.

Задачи диагностического исследования:

1. Изучить систему ценностей педагогических работников МБДОУ №177 г. Екатеринбург;
2. Определить доминирующие мотивы и желание к занятию научно-методической деятельностью и профессиональной деятельностью педагогических работников;
3. Изучить знания педагогов МБДОУ о сущности научно-методической деятельности;
4. Выявить уровень реализации потребностей в саморазвитии педагогов ДОУ;
5. Проанализировать полученные результаты.

Программа исследования представлена в приложении (Приложение 1).

¹¹⁹ Москалева, А. С. Формирование готовности к здоровьесберегающей деятельности у социальных педагогов // Педагогическое образование и наука. 2009, № 10. с. 16.

Готовность педагогических работников к занятию научно-методической деятельностью выражается в уровнях. Интегральная оценка уровней готовности измеряется на основе оценки ее компонентов. В таблице приведена трехуровневая шкала оценки для интегральной оценки готовности педагогов ДООУ к научно-методической деятельности.

Таблица 6

Шкала интегральной оценки уровней готовности педагогических работников ДООУ к научно-методической деятельности

№ п/п	Уровень готовности педагогических работников к занятию научно-методической деятельностью	Признак уровня
1	Высокий уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Все показатели демонстрируют высокие результаты. • Два показателя демонстрируют высокие результаты, один – средние.
2	Средний уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Два показателя демонстрируют высокие результаты, один – низкие; • Два показателя демонстрируют средние результаты, один – высокие; • Все показатели демонстрируют средние результаты; • Два показателя демонстрируют средние результаты, один – низкие.
3	Низкий уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Один показатель демонстрирует высокие результаты, два – низкие; • Один показатель демонстрирует средние результаты, два – низкие; • Три показателя демонстрируют низкие результаты.

Таким образом, *низкий уровень* готовности педагогических работников к занятию научно-методической деятельностью можно охарактеризовать следующим образом: отличается неустойчивыми смыслами к научно-методической деятельности, как ценности и направления профессиональной деятельности педагогических работников ДООУ; педагоги не обращаются к данной деятельности; высока зависимость от внешних факторов.

Средний уровень готовности педагогических работников к занятию научно-методической деятельностью отличается наиболее устойчивыми

адаптационными ориентациями на данный вид деятельности, эпизодическое обращение педагогических работников к нему.

Высокий уровень показывает устойчивость ценностно-смыслового принятия научно-методической деятельности педагогическими работниками, самостоятельное обращение к ней независимо от внешних факторов.

Общее число респондентов, участвующих в исследовании 23 педагога МБДОУ №177 (женщины).

При изучении мотивационно-ценностного компонента была использована методика системы жизненных ценностей «Ценностные ориентации» М. Рокича (приложение 2). М. Рокич рассматривал ценности как разновидность устойчивого убеждения, что некая цель или способ существования предпочтительнее, чем иной. Данная методика предполагает два списка ценностей, в которых испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер по порядку значимости, вначале представляется набор терминальных, а затем набор инструментальных ценностей.

Терминальные ценности – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться.

Инструментальные ценности – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Такое синтезирование соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства.

После обработки полученных данных был составлен рейтинг жизненных ценностей, являющиеся наиболее важными для педагогических работников МБДОУ (рис. 2, рис. 3).

Наиболее значимыми терминальными ценностями для педагогических работников являются: интересная работа, материально обеспеченная жизнь, продуктивная жизнь, счастливая семейная жизнь, развитие. Наименее значимые терминальные ценности: свобода, уверенность в себе, счастье других, красота природы и искусства.

Ценности, имеющие отношения к научно-методической деятельности, находятся в начале и середине списка: развитие (3 место), познание (4 место), творчество (7 место). Также можем отметить значимость для педагогов интересной работы, что может являться одним из мотивов к занятию научно-методической деятельностью.

Самыми популярными среди инструментальных ценностей у педагогических работников МБДОУ – детский сад комбинированного вида

«Улыбка» №177 стали: ответственность, жизнерадостность, исполнительность, аккуратность. Наименьшее значение педагоги передают таким ценностям как: твердая воля, терпимость, непримиримость,

Ценности инструментального списка, имеющие отношения к научно-методической деятельности, не сгруппированы, расположены в начале, середине и конце списка: рационализм (4 место), образованность (5 место), широта взглядов (10 место).

Данный факт свидетельствует о том, что ценности, предполагающие свое значение в качестве «инструмента» для реализации научно-методической деятельности, не являются главенствующими у педагогических работников данного образовательного учреждения.

Из полученных данных можно сделать вывод, что для педагогов МБДОУ – детский сад комбинированного вида «Улыбка» №177 научно-методическая деятельность (ценности к ней относящиеся) не является основной или доминирующей, находясь по результатам диагностики в середине списков ценностей, это позволяет сделать вывод, что данный компонент находится на среднем уровне.

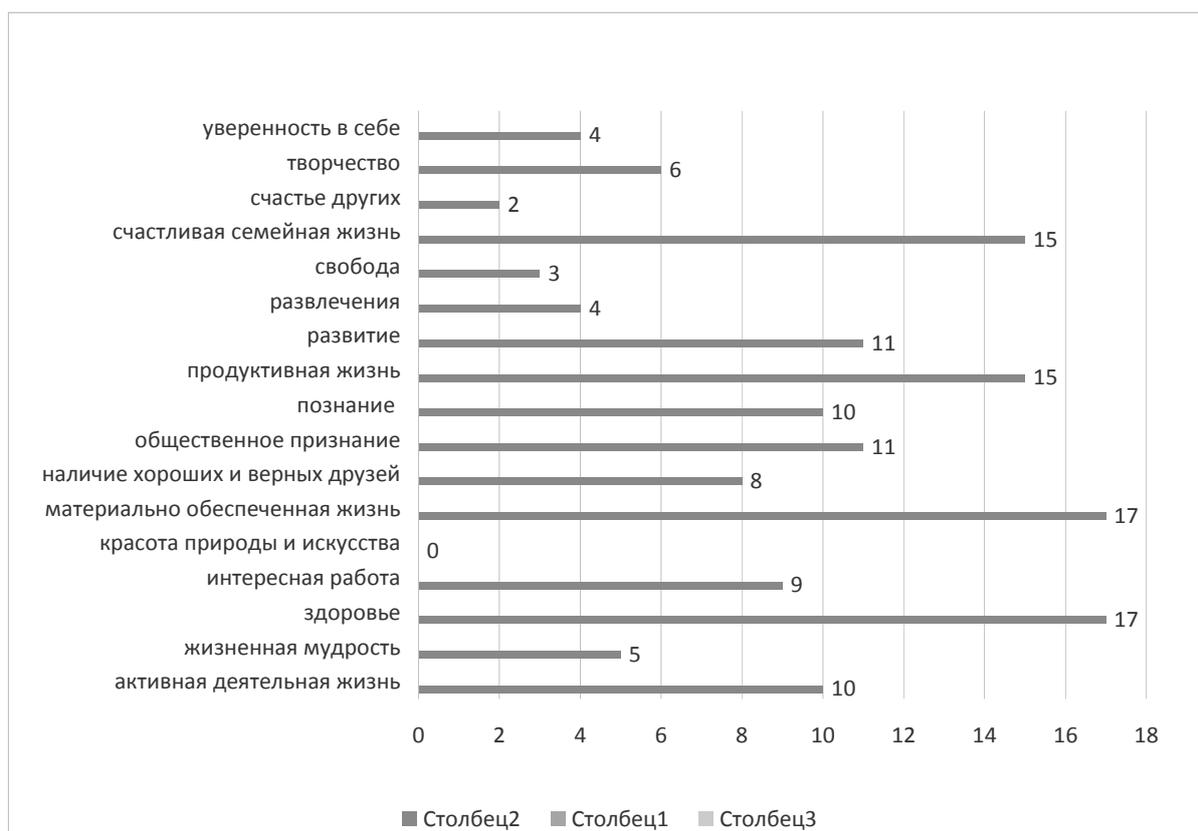


Рис.2. Терминальные ценности

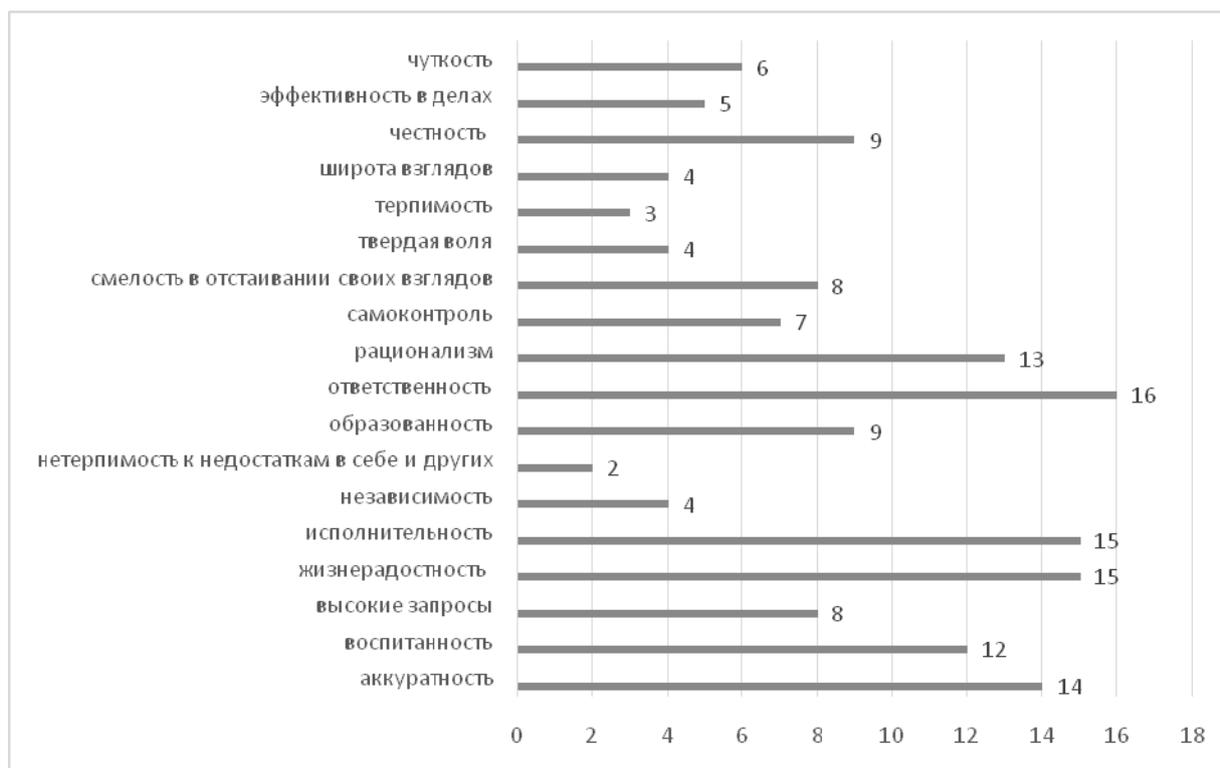


Рис. 3. Инструментальные ценности

Мотивация профессиональной деятельности педагогических работников оценивалась с помощью методики К. Замфира «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (Приложение 3). Опросник учитывает показатели внутренне, внешней положительной и внешней отрицательной мотивации.

На основании полученных данных можно сделать следующий вывод: у большинства педагогических работников МБДОУ преобладает внешняя положительная мотивация (15 чел.), на втором месте стоит внутренняя мотивация (6 чел.), внешняя отрицательная мотивация набрала наименьшее значение (2 чел.) (рис.4).

Также на основании полученных результатов были определены преобладающие мотивационные комплексы, отражающие тип соотношения между собой трех видов мотивации. Положительный мотивационный комплекс наблюдается у 9 педагогов, оптимальный мотивационный комплекс – у 12 педагогов, отрицательный мотивационный комплекс – у 2 педагогических работников (рис. 5). Таким образом, мотивационный компонент готовности педагогических работников к занятию научно-методической деятельностью находится на среднем уровне.

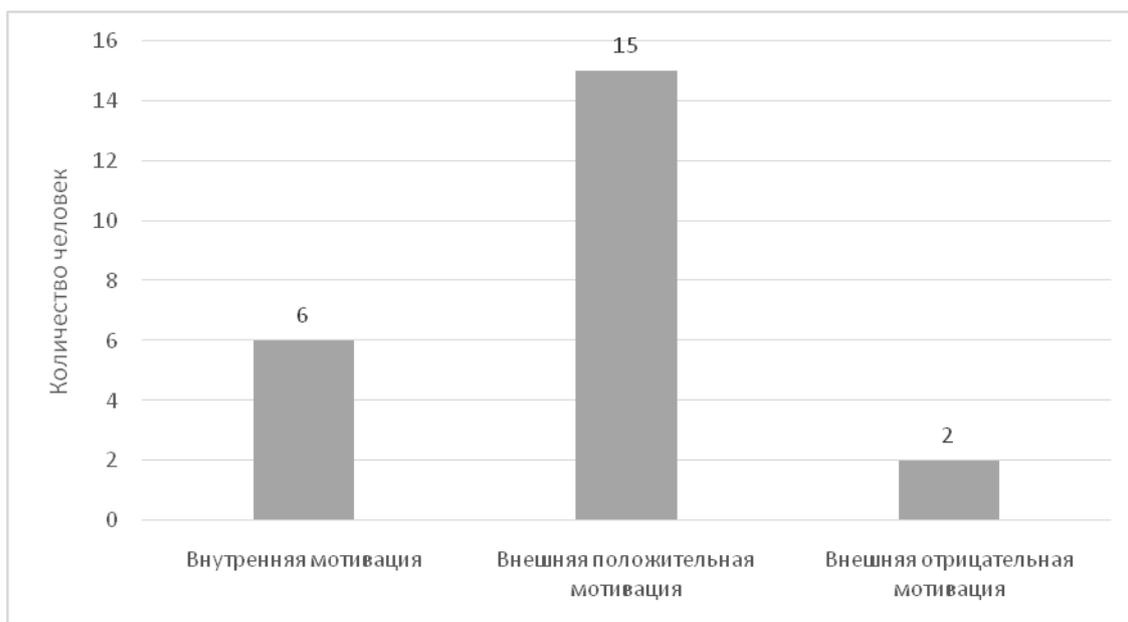


Рис. 4. Показатели мотивации педагогов ДОУ

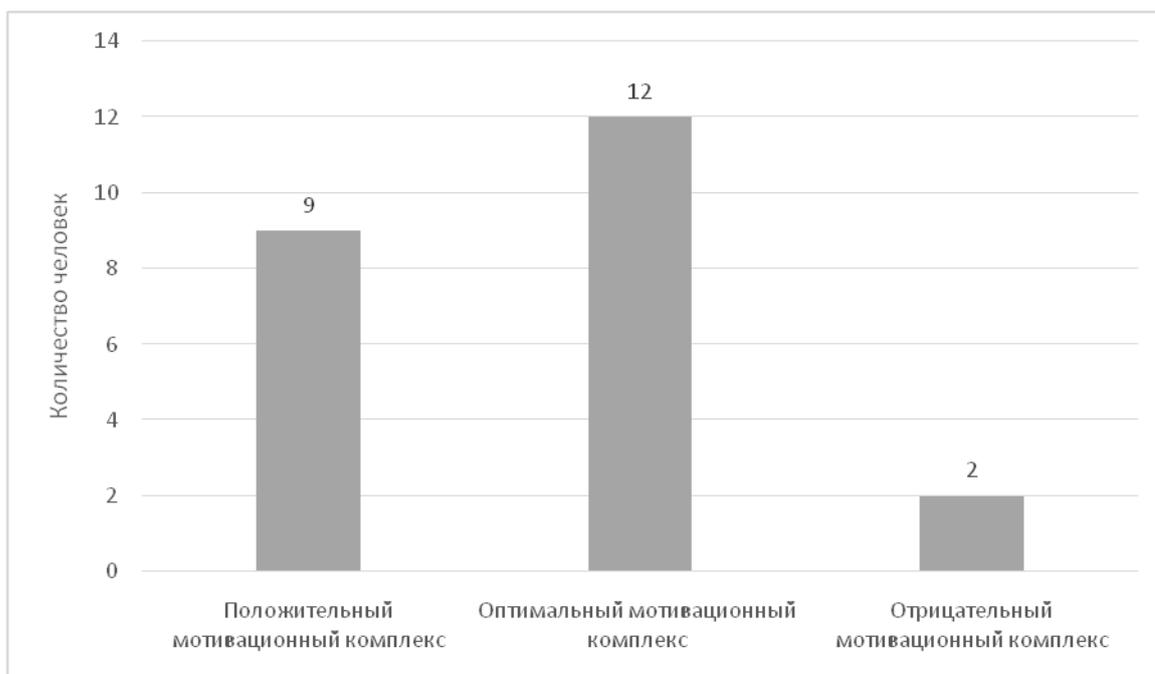


Рис. 5. Преобладающие мотивационные комплексы

Для измерения уровня творческо-инновационного компонента готовности педагогических работников МБДОУ – детский сад комбинированного вида «Улыбка» №177 был использован опросник С.Ю. Степанова «Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности» (приложение 4). Методика предполагает 20 утверждений, касающихся творческих и инновационных процессов. Респондентам предлагается измерить в баллах согласие или не согласие с тем или иным утверждением. Крайние оценки соответствуют различным степеням согласия испытуе-

мого с утверждениями слева и справа. Испытуемому предлагается выбрать степень согласия с утверждениями. Сопоставление результатов опросника с ключом позволяет говорить о низком, среднем, высоком уровнях готовности педагога к творческо-инновационной деятельности).

Анализ полученных данных демонстрирует следующие результаты: у большинства педагогов готовность к творческо-инновационной деятельности находится на среднем уровне – 13 опрошенных, низкий уровень – 8, высокий – 2 (рис. 6).

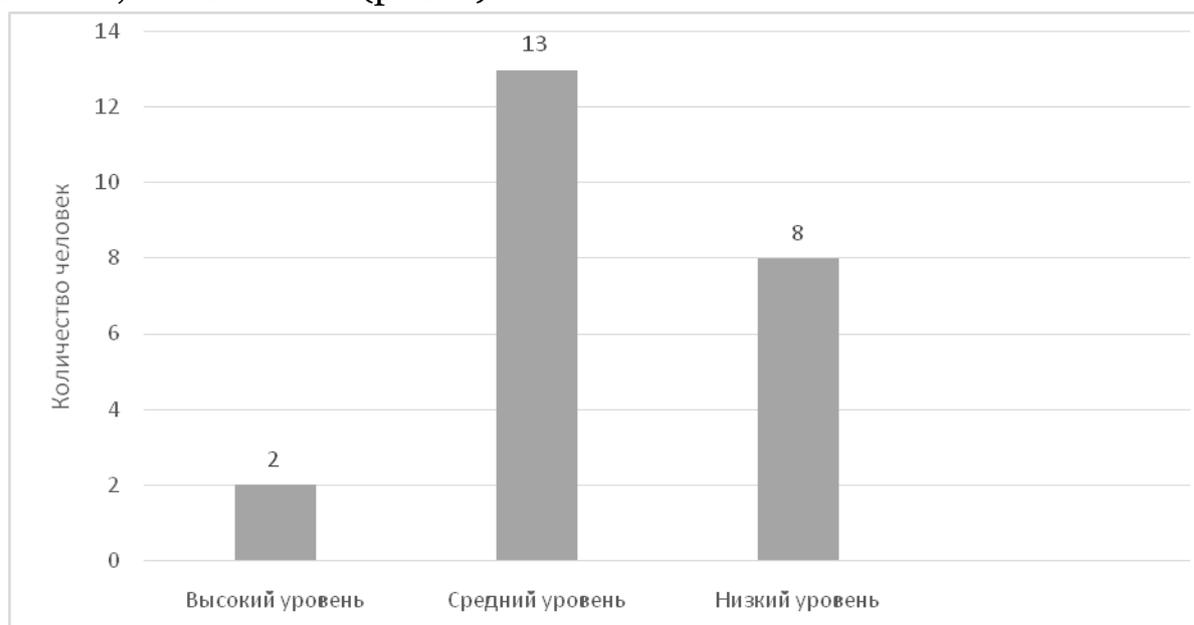


Рис. 6. Уровни готовности педагогов к творческо-инновационной деятельности

Когнитивный и мотивационный компоненты готовности к занятию научно-методической деятельностью педагогов МБДОУ измерялась с помощью методики «Диагностика реализации потребностей в саморазвитии» Н.П. Фетискина (Приложение 5), предлагающей оценить ряд показателей по девятибалльной шкале. Это позволяет определить мотивационный и когнитивный компоненты деятельности педагогических работников.

Об уровне сформированности мотивационного компонента говорят следующие показатели: низкий уровень прослеживается у 3 педагогов МБДОУ, средний уровень – 11 педагогов, высокий уровень – 9 педагогов (рис. 7).

Когнитивная готовность к профессионально-педагогическому саморазвитию определена в следующем соотношении: низкий уровень – 2

педагога, средний уровень – 16 педагогов, высокий уровень – 5 педагогов (рис. 8).

Таким образом, когнитивный (знаниевый) компонент и мотивационный компонент находятся на среднем уровне, также преобладают положительные тенденции в мотивации педагогов к саморазвитию в профессионально-педагогической деятельности.

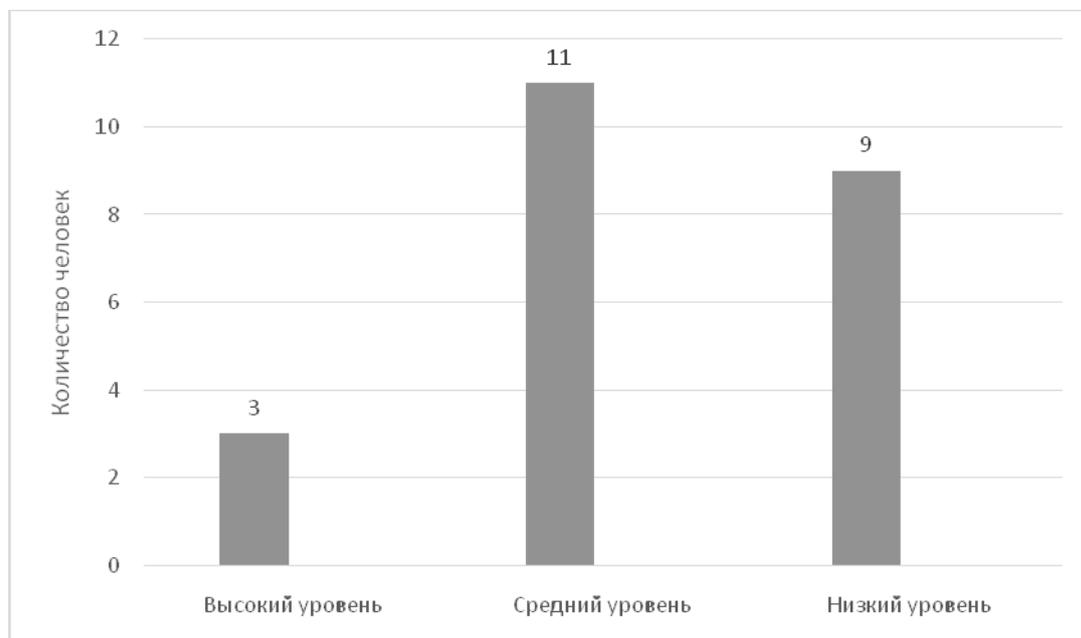


Рис. 7. Уровень мотивации педагогов МБДОУ к профессионально-педагогическому саморазвитию

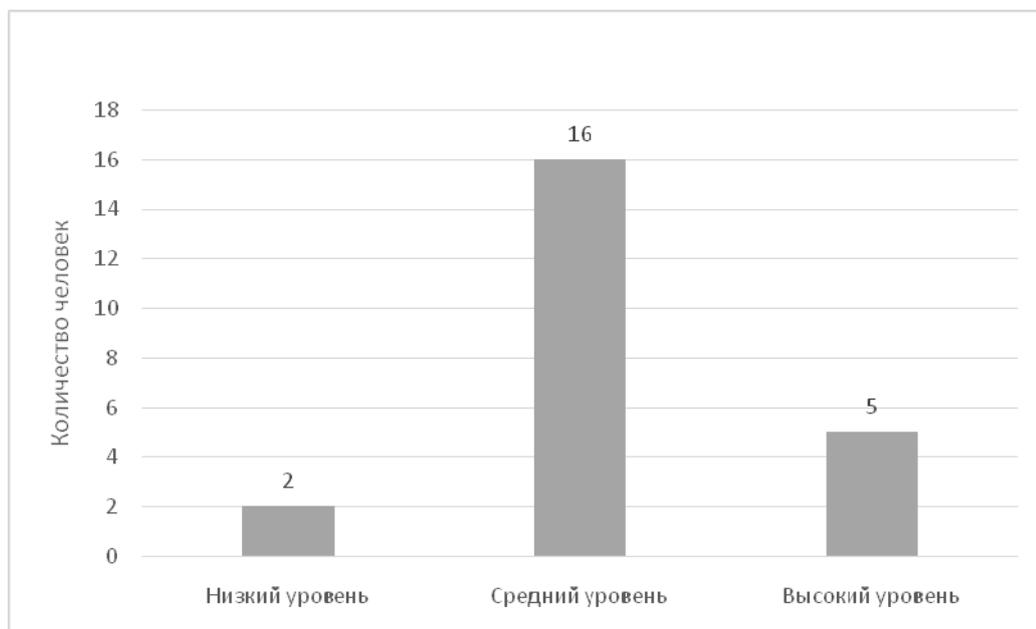


Рис. 8. Уровень когнитивной готовности педагогов МБДОУ к профессионально-педагогическому саморазвитию

На основании полученных результатов, можно сделать вывод, что выделенные нами компоненты готовности педагогических работников МБДОУ к занятию научно-методической деятельностью находятся на среднем уровне. Данный факт свидетельствует о возможности занятия научно-методической деятельностью и необходимостью дальнейшего развития компонентов готовности.

Также для определения состояния готовности педагогических работников МБДОУ к занятию научно-методической деятельностью была разработана анкета, состоящая из 7 вопросов (Приложение 6).

В результате анкетирования педагогов МБДОУ были получены следующие данные.

Вопрос о информированности респондентов о сущности научно-методической деятельности показал, что большинству педагогов известен данный феномен (рис. 9).

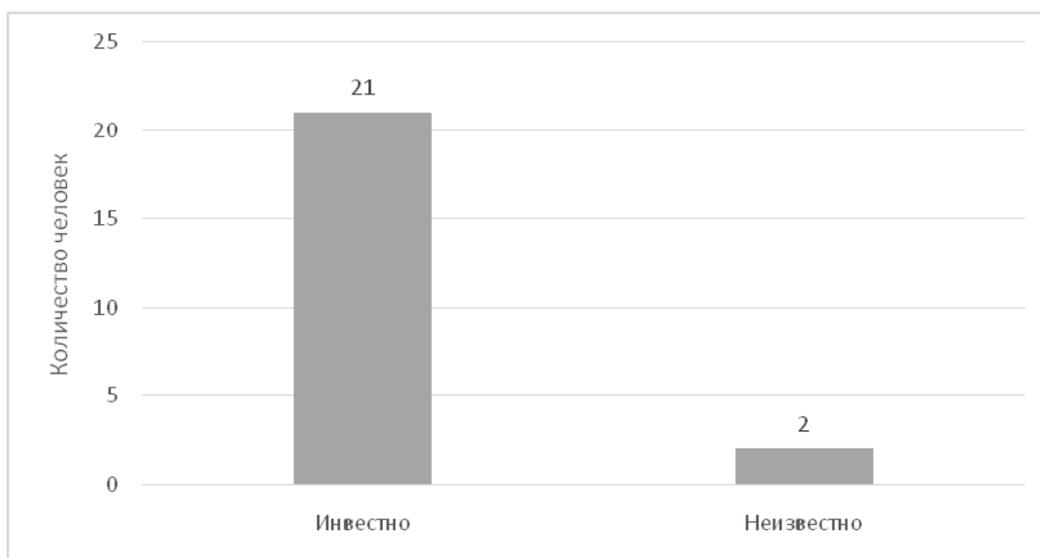


Рис. 9. Информированность респондентов о сущности научно-методической деятельности

Заниматься научно-методической деятельностью желает следующее число педагогических работников МБДОУ – детский сад комбинированного вида «Улыбка» №177 (рис. 10):

Одним из направлений данного исследования было изучение мотивов, которые могли бы побудить педагогов к занятию научно-методической деятельностью (рис.11).

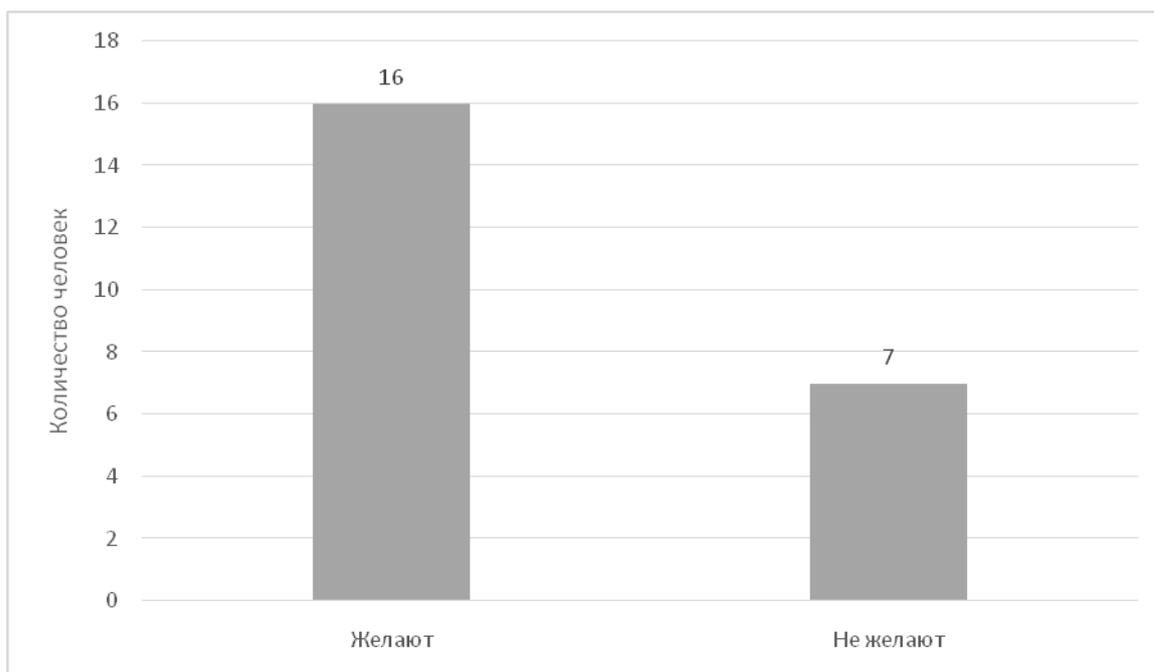


Рис. 10. Желание педагогов заниматься научно-методической деятельностью

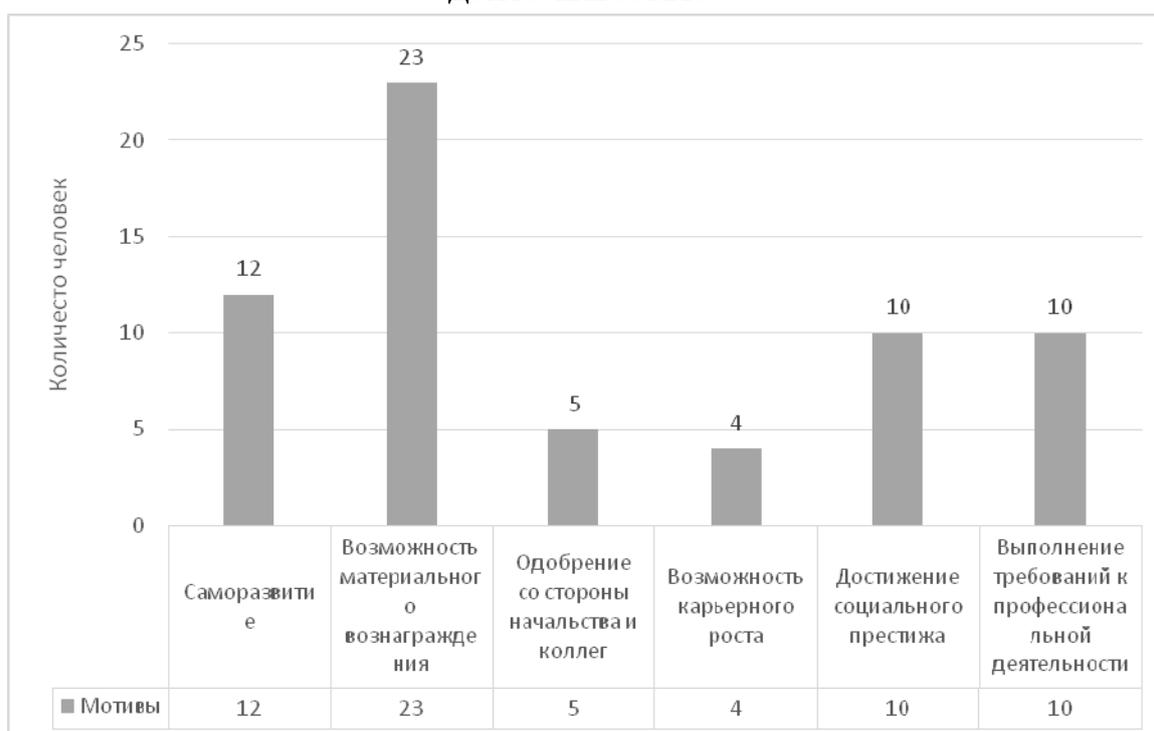


Рис. 11. Мотивы, побудившие к научно-методической деятельности

На данный вопрос опрошиваемые предлагали также свои варианты ответов: «Накопление материалов для портфолио», «Попробовать себя в другой деятельности», «Для аттестации».

Педагогические работники МБДОУ хотели бы заниматься следующими направлениями научно-методической деятельности (рис. 12):

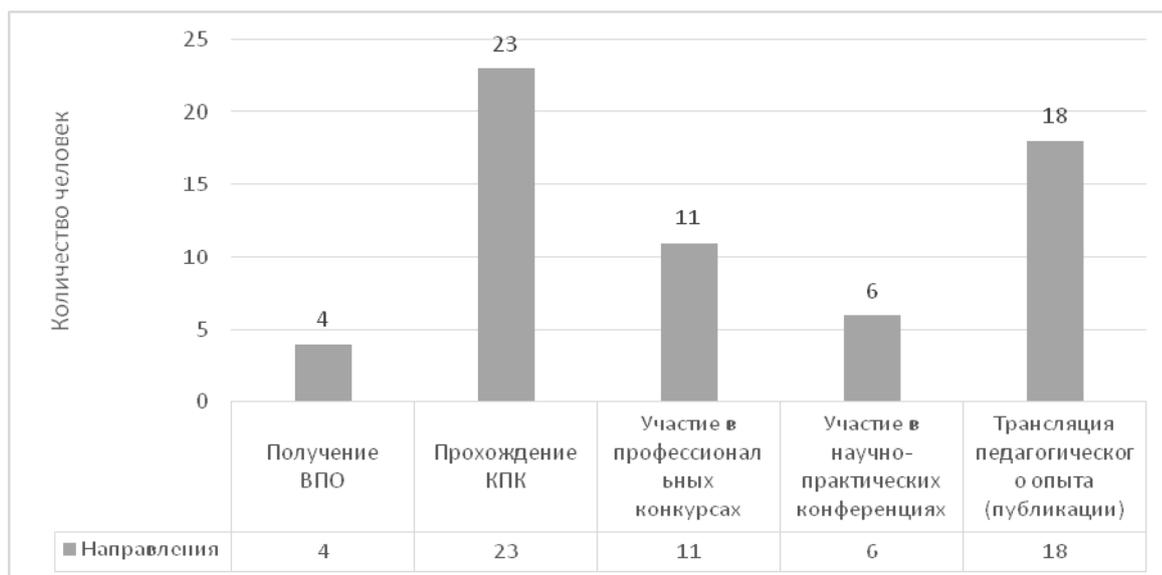


Рис. 12. Направления научно-методической деятельности, привлекательные для педагогов

Также педагоги видят необходимость в повышении методического обеспечения МДОУ (рис. 13).

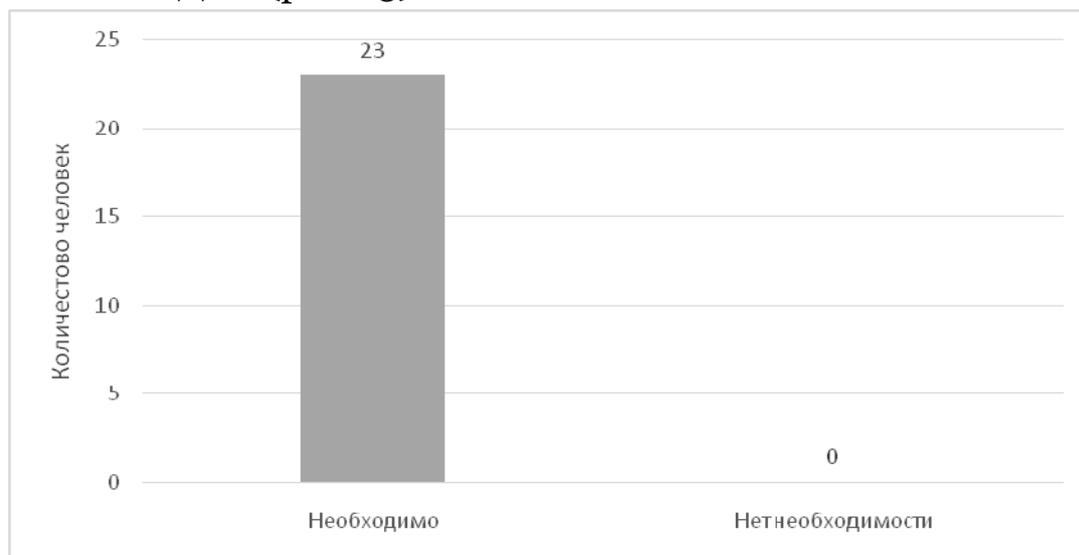


Рис. 13. Необходимость повышения методического обеспечения ДОУ

Испытывают потребность в получении информации о мероприятиях научно-методической деятельности следующее количество педагогов МДОУ (рис. 14):

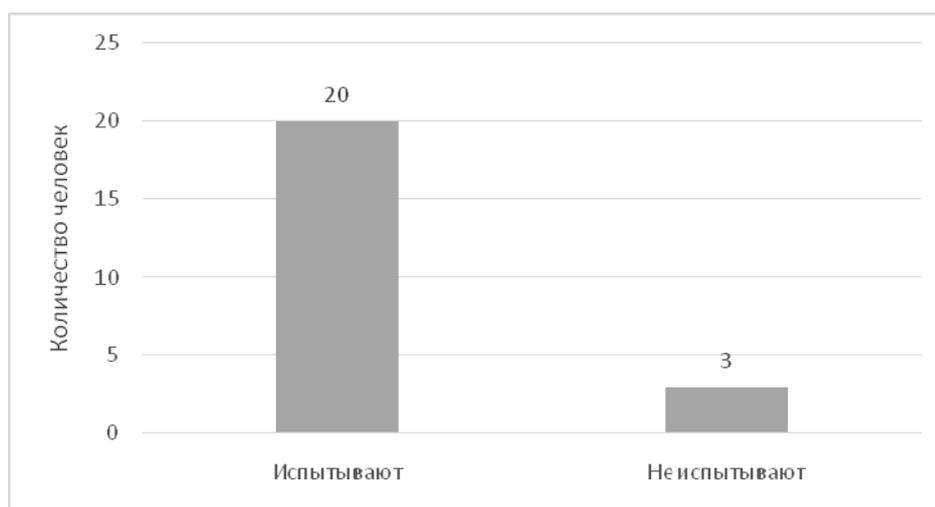


Рис. 14. Потребность в получении информации о мероприятиях научно-методической деятельности

Потребность в получении информации о мероприятиях, позволяющих организовать научно-методическую деятельность педагоги желают получать из следующих источников (рис. 15):

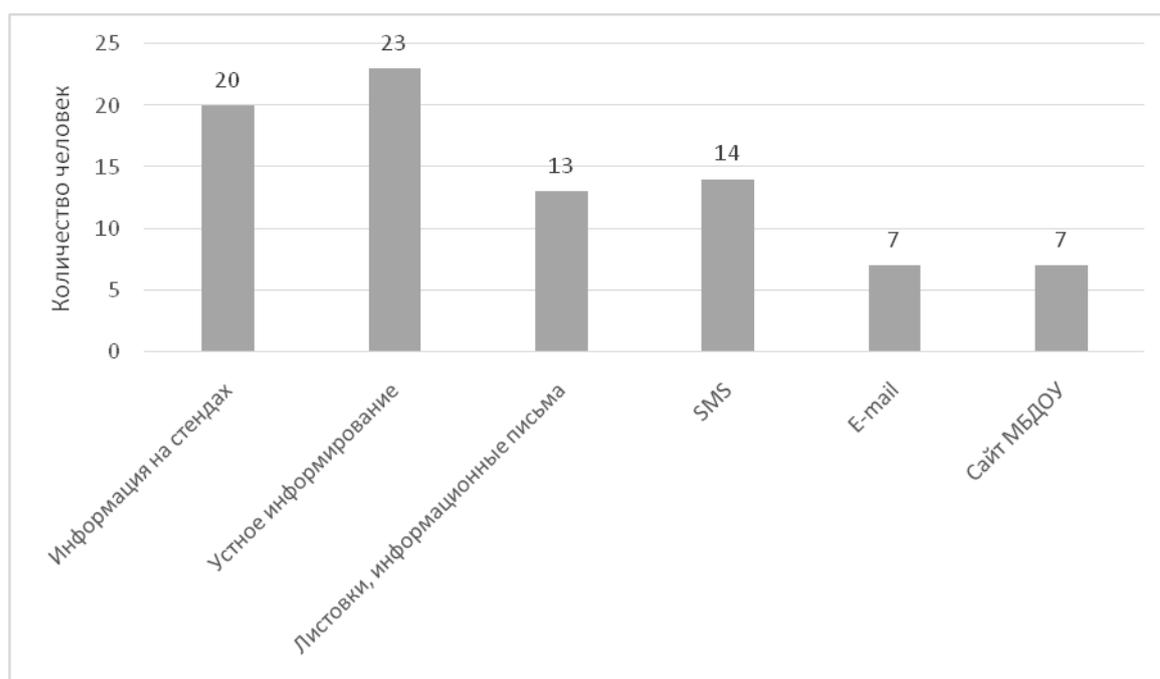


Рис. 15. Виды получения информации о научно-методической деятельности

Таким образом, изучение готовности к занятию научно-методической деятельностью среди педагогов МБДОУ – детского сада «Улыбка» №177 показало, что у респондентов имеются знания о сущности данного явления, когнитивный (знаниевый) компонент и мотиваци-

онный компонент находятся на среднем уровне, также преобладают положительные тенденции в мотивации педагогов к саморазвитию в профессионально-педагогической деятельности, ценности, характеризующие направленность к научно-методической деятельности, не являются доминирующими. Динамика научно-методической деятельности находится на низком уровне, преобладающим направлением является «Прохождение курсов повышения квалификации». Полученные данные свидетельствуют, что научно-методическая деятельность педагогических работников ДОУ нуждается в организации.

Необходимо целенаправленно заниматься организацией научно-методической деятельности педагогических работников, чтобы данный вид деятельности имел систему, а не спонтанный характер, заданный «сверху».

На основании материалов разделов 2, 3 мы представляем процесс организации научно-методической деятельности педагогических работников ДОУ в виде ряда взаимосвязанных этапов:

1. Этап целеполагания. Данный этап предполагает постановку целей и задач по организации научно-методической деятельности педагогических работников ДОУ;

2. Диагностический этап. Он включает в себя определение внешних и внутренних ресурсов педагогических работников, потребностей в занятии научно-методической деятельностью, а также изучение противоречий ситуации; выделение направлений научно-методической деятельности, характерных для дошкольных образовательных учреждений, определение реализации их в ДОУ.

3. Этап планирования. На данном этапе происходит формулировка стратегий решения обозначенной проблемы, составление плана мероприятий.

4. Деятельностный этап реализуется в ходе организационной работе подготовки педагогических работников ДОУ к научно-методической деятельности. Он предполагает реализацию плана мероприятий через различные формы и методы, а также включение научно-методической деятельности в профессиональную деятельность педагогических работников ДОУ как одного из направлений.

5. Контрольно-оценочный этап. В процессе данного этапа происходит контроль и оценка результатов научно-методической деятельности педагогических работников ДОУ.

Процесс организации научно-методической деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения представляется нам как

система взаимосвязанных и последовательных структурных блоков, объединенных для реализации обозначенных целей и задач, и описывается как структурно-содержательная модель, в основе которой лежат выше обозначенные этапы организации научно-методической деятельности.

Модель – искусственно созданный объект в виде схемы, таблицы, чертежа и т.п., который, будучи аналогичен исследуемому объекту, отображает и воспроизводит в более простом, уменьшенном виде структуру, свойства, взаимосвязи и отношения между элементами исследуемого объекта, непосредственное изучение которого связано с какими-либо трудностями, большими затратами средств и энергии или просто недоступно, и тем самым облегчает процесс получения информации об интересующем предмете¹²⁰.

Модель – 1) мысленный или условный образ, аналог какого-либо объекта, процесса или явления, воспроизводящий в символической форме их основные типические черты; 2) формализованная теория, на основе которой может быть сделан ряд предположений¹²¹.

Модель – это упрощенное представление реального устройства и/или протекающих в нем процессов, явлений¹²².

Модель – схема какого-нибудь физического объекта или явления¹²³.

А. И. Куприна в своей работе пишет: «Модель обеспечивает более глубокое познание объекта исследования. Она дает возможность по результатам изучения различных сторон объекта создать обобщенную, абстрактную, идеальную картину процессов, происходящих в нем»¹²⁴.

Таким образом, под *моделью* в данной работе мы будем понимать условный образ объекта или явления, созданный объект в виде схемы, таблицы, чертежа, обеспечивающий возможность более глубокого познания, облегчая процесс получения информации о нем.

Связь объекта исследования и модели:

– модель и оригинал всегда находятся в известном субъекту познания объективном соответствии;

¹²⁰ Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Словарь по педагогике. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов-н/Д.: Изд. центр «МарТ», 2005. С. 193.

¹²¹ Безуглов Ю.И., Безуглова Л.П. Управление качеством образования в учебном заведении: монография-2-е изд., перераб. и дополн. Урал. гос. пед. ун-т. Екатеринбург, 2011. 133с.

¹²² Дахин А. Н. Педагогическое моделирование. Новосибирск: Изд-во НИПКиПРО, 2005. С. 67.

¹²³ Толковый словарь русского языка. М.: Азбуковник, 2003. С. 361.

¹²⁴ Сафронова В. М. Прогнозирование и моделирование в социальной работе. Моск. гос. соц. ун-т.: М.: 2002. С. 18.

– в процессе познания модель замещает объект, и сама становится объектом исследования; модель в определенном отношении в упрощенной форме воспроизводит объект исследования;

– модель служит познанию объекта исследования, является средством получения новой информации об объекте;

– знание, полученное на модели, может быть перенесено на оригинал.

Модели бывают трех типов: познавательные, прагматические и инструментальные.

– Познавательная модель – форма организации и представления знаний, средство соединения новых и старых знаний. Познавательная модель, как правило, подгоняется под реальность и является теоретической моделью.

– Прагматическая модель - средство организации практических действий, рабочего представления целей системы для ее управления. Реальность в них подгоняется под некоторую прагматическую модель.

– Инструментальная модель - является средством построения, исследования и/или использования прагматических и/или познавательных моделей.

– Познавательные отражают существующие, а прагматические - хоть и не существующие, но желаемые и, возможно, исполнимые отношения и связи.

– По уровню, «глубине» моделирования модели бывают эмпирические - на основе эмпирических фактов, зависимостей, теоретические - на основе математических описаний и смешанные, полуэмпирические - использующие эмпирические зависимости и математические описания¹²⁵.

В работе мы использовали инструментальную модель, так как она является средством построения и использования прагматических и познавательных моделей.

Построение моделей реально существующих предметов, явлений или процессов, возможность исследования объектов познания на их моделях является процессом моделирования¹²⁶.

Методологической основой модели организации научно-методической деятельности стали компетентностный, деятельностный, личностно ориентированный и системный подходы. *Компетентност-*

¹²⁵ Дахин А. Н. Педагогическое моделирование. Новосибирск: Изд-во НИПКипРО, 2005. С. 76.

¹²⁶ Шакурова М.В. Методика и технология работы социального педагога: учеб, пособие для студентов высшей пед. учеб. заведений. М.: «Академия».2002. С. 16.

ный подход – это приоритетная ориентация на цели-векторы образования: обучаемость, самоопределение, самоактуализацию, социализацию, развитие индивидуальности. Также результат данного подхода предполагает наличие ряда компетенций педагогов дошкольных образовательных учреждений, способствующих организации научно-методической деятельности (умение искать необходимую информацию, умение принимать решения в различных педагогических ситуациях, использование информационно-коммуникативных технологий в воспитательно-образовательной деятельности, способность трансляции опыта своей работы и др.).

Деятельностный подход определяет деятельность как основной фактор становления и развития личности педагога, способствует развитию его творческого потенциала, инновационной деятельности, самореализации и личностному росту.

Личностно ориентированный подход заключается в признании личности педагога ДОУ главной действующей фигурой в научно-методической деятельности, способной самостоятельно определять сферу своих научных интересов, выбирать направление научно-методической работы, учитывая его ценности и мотивацию к данной деятельности.

Системный подход рассматривает научно-методическую деятельность педагогических работников ДОУ как совокупность взаимодействующих компонентов, позволяет выделить пробелы в знаниях о данном объекте или явлении, обнаруживать их неполноту, определять задачи научных исследований, приводящих к конкретному результату.

Модель организации научно-методической деятельности педагогических работников ДОУ состоит из четырех взаимосвязанных блоков: целевого, содержательного, организационно-процессуального и результативного (рис. 16).

Целевой блок модели представлен единством цели и обусловленных потребностью организации научно-методической деятельности задач, комплексное решение которых обеспечивает их достижение. Именно целевой блок создает предпосылки для объединения других блоков в целостное единство, их целенаправленного подбора и развития. Он разрабатывается в соответствии с в соответствии с социальным заказом Федерального государственного стандарта дошкольного образования, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Профессиональным стандартом педагога, а также потребностями личности педагогического работника и включает направления научно-методической деятельности.

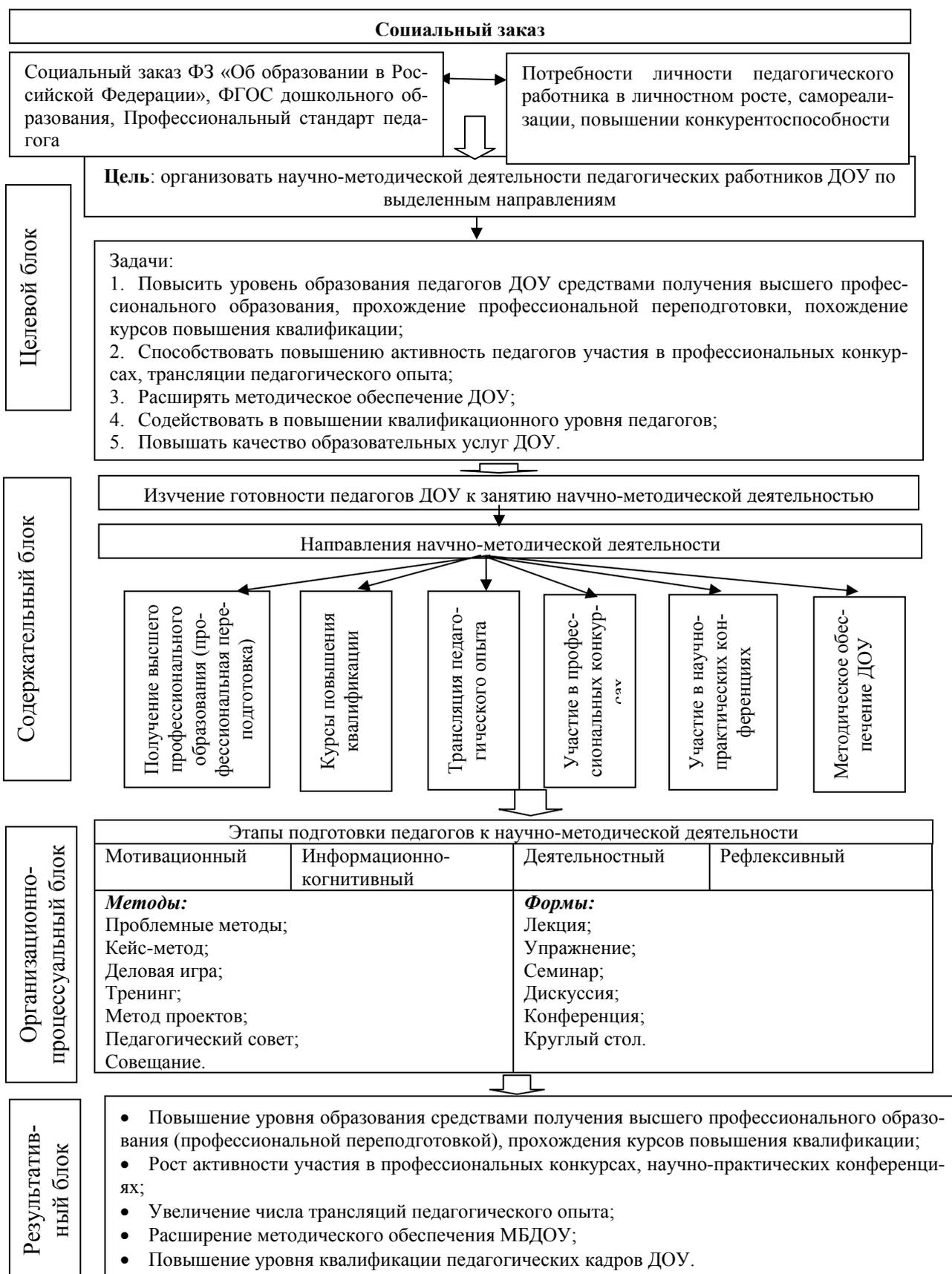


Рис. 16. Модель организации научно-методической деятельности педагогических работников ДОУ

Содержательный блок предполагает диагностические процедуры по изучению готовности педагогических работников к научно-методической деятельности; определение направлений научно-методической деятельности, характерной для дошкольных образовательных учреждений: получение высшего профессионального образования или профессиональная переподготовка кадров, прохождение курсов повышения квалификации, трансляция педагогического опыта через публикации и участие в профессиональных конкурсах, участие в научно-практических конференциях, повышение методического обеспечения ДОУ (см. п. 1.3).

Организационно-процессуальный блок включает в себя организационную работу поэтапной подготовки педагогических работников ДОУ к организации научно-методической деятельности (табл. 7).

Таблица 7

Этапы подготовки педагогических работников ДОУ к научно-методической деятельности

№ п/п	Название этапа	Деятельность по организации научно-методической деятельности
1	Мотивационный	Формирование внешней и внутренней положительной мотивации педагогов, направленную на организацию научно-методической деятельности, а также потребность педагогических работников к саморазвитию.
2	Информационно-когнитивный	Становление системы знаний, необходимых педагогу ДОУ в профессиональной деятельности, а также знакомство и внедрение новых образовательных технологий и инновационных подходов.
3	Реализации деятельности	Непосредственное осуществление научно-методической деятельности педагогами ДОУ; развитие творческих способностей педагогических работников, формирование профессионально значимых качеств личности педагога; организация научно-методического совета ДОУ.
4	Рефлексивный	Контроль и анализ результатов научно-методической деятельности педагогических работников ДОУ, удовлетворенность научно-методической деятельностью, изменение качества предоставляемых услуг ДОУ, повышение ДОУ в рейтинге образовательных учреждений.

Данный блок также включает в себя и раскрывает педагогические методы и формы, способствующие организации научно-методической деятельности педагогов ДОУ.

Метод – это способ достижения цели, который является одним из инструментов, как воздействия, так и взаимодействия между людьми и способами воздействия на существенные сферы человека с целью выработки у них заданных целью воспитания качеств¹²⁷.

К методам, применяемым в работе, мы относим: проблемные методы, кейс-метод, деловая игра, тренинги, метод проектов.

Проблемные методы – систематическое создание проблемных ситуаций в процессе образовательной деятельности, для обеспечения обучающимися оптимального сочетания самостоятельной поисковой деятельности с усвоением готовых выводов науки¹²⁸.

Кейс-метод – техника обучения, использующая описание различных ситуаций, в ходе которых обучающиеся должны, проанализировав проблему, предложить ряд путей решения и выбрать из них наиболее рациональные¹²⁹.

Деловая игра – форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида практики¹³⁰.

Тренинг – интенсивное обучение с практической направленностью¹³¹.

Метод проектов – метод приобретения знания в процессе планирования и выполнения постепенно усложняющихся практических заданий¹³².

Педагогический совет – это орган учителей школы, полномочный решать учебные и административные вопросы¹³³.

¹²⁷ Дереклеева Н. И. Классный руководитель основные направления деятельности. М.: Вербум, 2001. С. 16

¹²⁸ Хрестоматия - педагогический словарь библиотекаря, российская национальная библиотека, 2005-2007 г. URL.: <http://didacts.ru/dictionary/1013/word/problemnoe-obuchenie> (дата обращения 03.02.2014).

¹²⁹ Википедия – свободная энциклопедия. URL.: <http://ru.wikipedia.org/> (дата обращения 1.02.2014).

¹³⁰ Словарь Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах. Ред.-сост. Л.А. Карпенко. Под общ. ред. А.В. Петровского. М.: ПЕР СЭ, 2006. С. 26.

¹³¹ Хрестоматия - педагогический словарь библиотекаря, российская национальная библиотека, 2005-2007 г. URL.: <http://didacts.ru/dictionary/1013/word/problemnoe-obuchenie> (дата обращения 03.02.2014).

¹³² Российская педагогическая энциклопедия. Под ред. В. Г. Панова. URL.: <http://didacts.ru/dictionary/1041/word/metod-proektov> (дата обращения 03.02.2014).

¹³³ Ефремова Т.Ф. Толковый словарь. М.: Дрофа, 2009. 123с.

Совещание – способ привлечения коллективного разума к выработке оптимальных решений по актуальным и наиболее сложным вопросам, возникающим в организации¹³⁴.

Форма – это внешнее выражение чего-либо, обусловленное определенным содержанием¹³⁵. К формам, способствующим организации научно-методической деятельности педагогов ДОУ можно отнести: лекции, упражнения, семинары, дискуссии, конференции, круглые столы и др.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение лектором учебного материала, как правило, теоретического характера¹³⁶.

Упражнение – организация регулярного планомерного выполнения определенных действий с целью превращения их в привычные социальные формы поведения¹³⁷.

Семинар – форма учебно-практических занятий, при которой учащиеся (студенты, стажёры) обсуждают сообщения, доклады и рефераты, выполненные ими по результатам учебных или научных исследований под руководством преподавателя¹³⁸.

Дискуссия – обсуждение спорного вопроса¹³⁹.

Конференция – это собрание, которое организовано для обсуждения определённой проблемы или вопросов¹⁴⁰.

Круглый стол – общество, конференция или собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции)¹⁴¹.

Завершающим блоком модели организации научно-методической деятельности педагогических работников ДОУ является *результативный*, который создает предпосылки для качественной оценки данного процесса, который замеряется с помощью изменений числа участия пе-

¹³⁴ Новейший психолого-педагогический словарь авт.-сост. Р.С. Рапацевич. Минск: Современная школа, 2010. С. 311.

¹³⁵ Короткова Н. А. Образовательный процесс в группах детей старшего дошкольного возраста. М.: ЛИНКА – ПРЕСС, 2007. С.27.

¹³⁶ Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. М.: АЗЪ, 1996. С. 369.

¹³⁷ Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Словарь по педагогике. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов-н/Д.: Изд. центр «МарТ», 2005. С. 117.

¹³⁸ Википедия – свободная энциклопедия. URL.: <http://ru.wikipedia.org/> (дата обращения 1.02.2014).

¹³⁹ Давлетчина С.Б. Словарь по конфликтологии. Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2005. С. 19.

¹⁴⁰ Дмитриев В.Д. Толковый словарь русского языка. Панова. URL.: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/dmitriev/> (дата обращения 03.02.2014).

¹⁴¹ Википедия – свободная энциклопедия. URL.: <http://ru.wikipedia.org/> (дата обращения 1.02.2014).

дагогических работников в направлениях научно-методической деятельности ДООУ (в количественном и качественном соотношении).

Результатом реализации модели организации научно-методической деятельности педагогических работников ДООУ мы видим:

1. Повышение уровня образования средствами получения высшего профессионального образования (профессиональной переподготовкой), прохождения курсов повышения квалификации;
2. Рост активности участия в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях;
3. Увеличение числа трансляций педагогического опыта;
4. Расширение методического обеспечения МБДООУ;
5. Повышение уровня квалификации педагогических кадров ДООУ.

Разработанная модель организации научно-методической деятельности педагогических работников ДООУ основывается на организации и реализации следующих педагогических условий:

– нормативно-правовое обеспечение процесса организации научно-методической деятельности педагогических работников ДООУ (соответствие деятельности законодательству Российской Федерации, разработка внутренних нормативных документов ДООУ, регламентирующих данный вид деятельности);

– совокупность мер воздействия на педагогических работников ДООУ (отражение данного вида деятельности как направления профессиональной деятельности в Должностных инструкциях педагогов, внешняя мотивация педагогов через материальное поощрение и моральное стимулирование);

– материально-технические условия (создание уголка педагога, оснащенного необходимой техникой и выходом в сеть Интернет, обновление научно-методической литературы в ДООУ);

– готовность педагогических работников к занятию научно-методической деятельностью (состояние личности педагога, демонстрирующее обладание определенными ценностями, знаниями, умениями, навыками и личностными качествами, дающими возможность мобилизовать себя для выполнения данного вида деятельности).

Модель организации научно-методической деятельности педагогических работников ДООУ является целостной, потому что все составляющие компоненты взаимосвязаны и работают на конечный результат.

Раздел 5

АПРОБАЦИЯ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Модель организации научно-методической деятельности педагогических работников ДООУ, описанная в разделе 4, а также этапы организации научно-методической деятельности реализовывались в 2013 – 2014 учебном году в МБДОУ – детском саду комбинированного вида «Улыбка» №177. Необходимость ее внедрения обоснована результатами диагностики, обозначенными в разделе 4.

На первом этапе организации научно-методической деятельности на основании изучения социального заказа в соответствии с целевым блоком модели были обозначены цели и задачи работы.

Второй этап организации научно-методической деятельности, отраженный в содержательном блоке модели, предполагал определение направлений научно-методической деятельности, а также изучение готовности педагогических работников ДООУ к занятию научно-методической деятельностью, и ее отражение в работе МБДОУ – детском саду комбинированного вида «Улыбка» №177.

Третий и четвертый этапы организации научно-методической деятельности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения нашли свое отражение в организационно-процессуальном блоке модели. На основании выделенных слабых сторон сформированности компонентов готовности педагогических работников к занятию научно-методической деятельностью, выраженной активности участия в направлениях научно-методической деятельности, а также представленных в модели организации научно-методической деятельности педагогических работников ДООУ были организованы следующие формы работы с педагогическим коллективом (табл. 8):

Формы работы

№ п/п	Этапы подготовки педагогических работников	Формы и методы реализации
1	Мотивационный	<ul style="list-style-type: none"> – Совещание «Эффективность деятельности педагогических работников, и оплата труда»; – Педагогический совет «Подготовка к аттестации педагогических работников МБДОУ №177».
2	Информационно-когнитивный	<ul style="list-style-type: none"> – Семинар «Написание научной статьи» – Семинар «Проектная деятельность в ДОУ»; – Круглый стол «информационно-коммуникационные технологии образовательного процесса в ДОУ»; – Педагогический совет «Требования к прохождению аттестации»; – Размещение информации о научно-методической деятельности на сайте и стендах МБДОУ.
3	Реализации деятельности	<ul style="list-style-type: none"> – Направление педагогов на получение высшего профессионального образования; – Подбор и прохождение педагогами курсов повышения квалификации; – Организация публикации научных статей педагогов МБДОУ; – Организация участия педагогов МБДОУ в профессиональных конкурсах; – Организация участия педагогов МБДОУ в научно-практических конференциях; – Расширение методической базы МБДОУ.
4	Рефлексивный	<ul style="list-style-type: none"> – Анализ документов и контент-анализ по организации научно-методической деятельности педагогических работников МБДОУ.

Мотивационный этап подготовки проходил в сентябре 2013 года и был реализован с помощью совещания «Эффективность деятельности педагогических работников, и оплата труда». В совещании принимали участие педагоги творческо-инициативной группы МБДОУ, администрация МБДОУ, председатель профсоюза МБДОУ.

Цель совещания: проанализировать эффективность деятельности педагогических кадров МБДОУ и ее соответствие оплате труда (премиальной части).

Ход совещания:

1. Выступление заведующего МБДОУ по вопросам финансирования МБДОУ; изменений должностной инструкции воспитателей МБДОУ.
2. Выступление заместителя заведующего по воспитательной работе на тему «Анализ научно-методической деятельности педагогических работников МБДОУ за 2010 – 2013 учебные годы».
3. Обсуждение доклада, обмен мнениями.
4. Решение творческо-инициативной группы.

По результатам совещания было вынесено решение о создании методики самообследования педагогов по эффективности профессиональной деятельности педагогических работников МБДОУ, введения балльно-рейтинговой системы оценки трудовой деятельности педагогов МБДОУ, разработка Положения о научно-методическом совете МБДОУ (приложение 7).

Педагогический совет «Подготовка к аттестации педагогических работников МБДОУ №177».

Цель: информировать педагогов МБДОУ через уведомления о предстоящей аттестации.

Ход педагогического совета:

1. Выступление заместителя заведующего по воспитательной работе на тему «Истечение сроков квалификационной категории»;
2. Обсуждение доклада, обмен мнениями.
3. Вручение уведомлений о прохождении аттестации в 2013 и 2014 году.

По результатам совещания и педагогического совета можно определить, что педагогические работники МБДОУ заинтересованы в научно-методической деятельности, как компоненте оплаты труда педагогов и критерии при прохождении аттестационных испытаний.

Информационно-когнитивный этап реализовывался в течении сентября – декабря 2013 г. через следующие формы:

Семинар «Написание научной статьи» (приложение 8).

Цель семинара: научить педагогов МБДОУ создавать научные статьи.

Ход семинара:

1. Лекционная часть «Подготовка научной статьи»;
2. Самостоятельное составление педагогами плана научной статьи;

3. Представление результатов. Обсуждение.

Семинар «Проектная деятельность в ДОУ» (приложение 9).

Цель семинара: внедрить проектную деятельность в работу педагогов МБДОУ.

Ход семинара:

1. Лекционная часть «Проектная деятельность в ДОУ»;
2. Групповая работа по составлению проекта;
3. Представление результатов. Обсуждение.

Круглый стол «Информационно-коммуникационные технологии образовательного процесса в ДОУ».

Цель: формировать информационную культуру и ИКТ-компетентность педагогов по применению их в образовательной деятельности.

Ход круглого стола:

1. Вступительное слово заведующего МБДОУ, доклад «Роль использования информационно-коммуникационных технологий в дошкольном образовательном учреждении»;

2. Доклады педагогов на темы:

– Использование ИКТ в процессе непосредственно образовательной деятельности;

– Опыт работы в использовании ИКТ при подготовке к музыкальным занятиям и праздничным мероприятиям.

3. Обсуждение докладов, обмен опытом, суждениями, выработка коллективного решения.

Педагогический совет «Подготовка к аттестации педагогических работников МБДОУ №177».

Цель: ознакомить педагогов с порядком аттестации педагогических работников МБДОУ.

Ход педагогического совета:

1. Выступление заместителя заведующего по воспитательной работе с докладом «Порядок аттестации педагогических работников».

2. Обсуждение докладов, обмен опытом, суждениями, выработка коллективного решения.

На сайте и информационных стендах МБДОУ размещается и регулярно обновляется о предстоящих научно-методических мероприятиях:

– объявления о наборе высших учебных заведений на программы обучения «Дошкольное образование», программы переподготовки по данному направлению;

– информация о курсах повышения квалификации в области дошкольного образования;

– информационные письма о предстоящих научно-практических конференциях, профессиональных педагогических конкурсах, публикациях в научных сборниках.

По результатам проведенных семинаров, круглого стола и педагогического совета можно утверждать, что педагоги активно принимали участие, обсуждали и отвечали на поставленные вопросы, делали выводы. На вопрос: «Была ли тема круглого стола полезной?» ответы участников были следующие: обмен мнениями был очень полезен; понравились конкретные примеры мероприятий, которые демонстрировали участники; возникла идея провести аналогичный круглый стол совместно с педагогами других дошкольных образовательных учреждений.

Этап реализации деятельности проходил с октября по апрель 2013 – 2014 учебного года, в него были включены мероприятия непосредственно по организации научно-методической деятельности педагогических работников МБДОУ.

1. Направление педагогов на получение высшего профессионального образования;

2. Подбор и прохождение педагогами курсов повышения квалификации;

3. Организация публикации научных статей педагогов МБДОУ;

4. Организация участия педагогов МБДОУ в профессиональных конкурсах;

5. Организация участия педагогов МБДОУ в научно-практических конференциях;

6. Расширение методической базы МБДОУ.

Результаты данной работы отражены в рефлексивном этапе, который подтверждает положительные результаты применяемой модели организации научно-методической деятельности:

– 2 педагога поступили в Университет российской академии образования на психологический факультет.

– 1 педагог проходит профессиональную переподготовку на базе Уральского государственного педагогического университета в Институте педагогики и психологии детства по направлению «Педагогика и психология детства».

– 6 педагогов направлены на профессиональную переподготовку в научно-методический центр проблем детства «Академия профессио-

нального образования» по направлению «Педагог дошкольного образования».

– 23 педагога прошли курсы повышения квалификации по программе «Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования: идеология, содержание, тактика внедрения» на базе Института социального образования Уральского государственного педагогического университета.

– Опубликовано 10 научных статей в сборниках различного уровня и на научно-методических порталах для педагогических работников: «Деятельность учителя-логопеда в соответствии с ФГОС дошкольного образования», «Инклюзивное образование в ДОУ», «Развитие речи дошкольников средствами сказки», «Организация мини-музеев в группах ДОУ», «Развитие фонематических процессов у дошкольников», «Развитие патриотических чувств у старших дошкольников», «Профилактика конфликтов в педагогическом коллективе ДОУ», «Формирование культуры взаимоотношений детей старшего дошкольного возраста», «Взаимодействие ДОУ и семьи», «Предшкольное образование».

– 13 педагогов приняли участие в профессиональных конкурсах Всероссийского уровня, из них: 1 педагог (воспитатель) стал победителем Всероссийского конкурса творческих работ в номинации «Рисунок»; 1 педагог (воспитатель) занял 2 место во Всероссийском конкурсе творческих работ в номинации «Фотография», 1 педагог (воспитатель) стал лауреатом в этой же номинации, 2 педагога (учителя-логопеды) стали лауреатами Всероссийского конкурса профессионального мастерства логопедов и психологов в номинации «Проекты»; 1 педагог (воспитатель) занял 2 место во Всероссийском конкурсе методических разработок занятий с детьми дошкольного возраста, 1 педагог (воспитатель) занял 3 место во Всероссийском конкурсе конспектов непосредственно образовательной деятельности в 2013-2014 учебном году, 7 педагогов стали лауреатами XIV городского фестиваля творческих возможностей педагогов «Большая перемена» в номинации «Народное творчество, хореография». Также педагоги МБДОУ были награждены Благодарственными письмами за подготовку воспитанников, участвующих в различных конкурсах и ставших победителями и призерами.

– В научно-практических конференциях принял участие 1 педагог МБДОУ – III Международный форум «Профессиональная самореализация личности в современном социуме», проходившем на базе Уральского государственного педагогического университета Института социального образования.

– Расширение методической базы МБДОУ за счет сборников с публикациями статей педагогов, а также разработанных авторских сборников конспектов сценариев праздников, конспектов непосредственно образовательной деятельности, материалов для родителей.

На рефлексивном этапе нами был проведен сравнительный анализ научно-методической деятельности педагогических работников за 2012 – 2014 учебные годы (табл. 9), который свидетельствует о значительных изменениях в направлении научно-методической деятельности педагогических работников ДОУ.

Таблица 9

Сравнительный анализ научно-методической деятельности педагогических работников МБДОУ за 2012 – 2014 учебный год

Уч. Год	Образование		Прохождение курсов повышения квалификации (чел.)	Участие в научных педагогических конференциях	Участие в профессиональных конкурсах	Наличие публикаций	Обновление методического обеспечения ДОУ
	Получение высшего профессионального образования (чел.)	Переподготовка (чел.)					
2012 - 2013	1	0	7	0	0	0	+/-
2013-2014	2	1	23	1	13	10	+

Таким образом, можно утверждать, что мероприятия, реализованные с помощью таких методов и форм работы, как: педагогический совет, круглые столы, семинары, совещания и др. должны способствовать повышению готовности педагогов к научно-методической деятельности, и как следствие и организации научно-методической деятельности. Разработанная модель реализована, результаты положительные.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время научно-методическая деятельность является неотъемлемой частью профессиональной деятельности педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, которые представляют собой открытую образовательную организацию, которая осуществляет в качестве основной цели образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также присмотр и уход за детьми и действующей на основании лицензии.

В соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования, Профессиональным стандартом педагога и др. нормативных документов, в настоящий момент научно-методическая деятельность становится одной из функциональных обязанностей профессиональной деятельности педагогов дошкольных образовательных учреждений. Научно-методическая деятельность представляет собой непрерывную систему мероприятий, направленных на производство научных знаний и передачу передового педагогического опыта, способствующих обновлению содержания образования, повышению профессионального мастерства педагогических работников, и выстраивается исходя из конкретных условий, запросов и потребностей общества и педагогов.

Проанализировав литературу по проблемам научно-методической деятельности педагогических работников ДОУ, нам были выделены следующие направления: получение высшего профессионального образования или профессиональная переподготовка кадров, прохождение курсов повышения квалификации, трансляция педагогического опыта через публикации и участие в профессиональных конкурсах, участие в научно-практических конференциях, повышение методического обеспечения ДОУ.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад комбинированного вида «Улыбка» №177 г. Екатеринбург начал свою работу в 1982 г. В настоящее время штат педагогических работников составляет 23 педагога, из них 17 воспитателей, 2 инструктора по физической культуре, 1 музыкальный руководитель. Эмпирическое исследование показало, что научно-методическая деятельность слабо реализуется в МБДОУ №177 и нуждается в организации и совершенствовании.

Проблемы, представленные в актуальности данной работы, и результаты исследования положили начало разработки структурно-

содержательной модели организации научно-методической деятельности педагогических работников ДООУ.

Разработанная модель организации научно-методической деятельности педагогических работников ДООУ реализовывалась в 2013 – 2014 учебном году в МБДООУ – детском саду комбинированного вида «Улыбка» №177 и основывалась также на организации и реализации ряда педагогических условий (нормативно-правовое обеспечение процесса организации научно-методической деятельности педагогических работников ДООУ, совокупность мер воздействия на педагогических работников, материально-технические условия, готовность педагогических работников к занятию научно-методической деятельностью). Она включает в себя такие формы и методы работы как: педагогический совет, круглые столы, семинары, совещания и др., которые должны способствовать повышению уровня готовности педагогов к научно-методической деятельности, а как следствие и организации научно-методической деятельности. Разработанная модель реализована, результаты положительные.

Данное исследование может продолжаться в области разработки проекта единого центра поддержки научно-методической деятельности педагогических работников дошкольных образовательных учреждений.

Библиографический список

1. Абчук В.А. Менеджмент: учебник для вузов. СПб.: «Союз», 2002. 463 с.
2. Авдулова Т.П. Психология личности: учебн. пособие. М.: Академия, 2003. 256 с.
3. Алексеев Н.А. Личностно ориентированное обучение: вопросы теории и практики. Тюмень.: Изд-во Тюменского государственного университета, 1996. 216 с.
4. Антонов Ю.Е. Проблемы методологии современного дошкольного воспитания // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2011. N 2. С. 29-36.
5. Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание и управление. М.: Букинист, 1981. 432 с.
6. Безуглов Ю.И., Безуглова Л.П. Управление качеством образования в учебном заведении: монография-2-е изд., перераб. и дополн. Урал. гос. пед. ун-т. Екатеринбург, 2011. 133с.
7. Белая К.Ю. Содержание методической работы старшего воспитателя. URL.: <http://www.twirpx.com/file/919573/> (дата обращения 25.10.2013).
8. Белкин А.С. Компетентность. Профессионализм. Мастерство Челябинск : Юж. – Урал. кн. изд-во, 2004. 176 с.
9. Блауберг Н.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода. М.: Наука, 1973. 274 с.
10. Богданов С.В. Введение в теорию организации: учебник для вузов. М. URL.: <http://www.standard-company.ru/standard-company10.shtml> (дата обращения 03.02.2014).
11. Богуславская Т.Н. Проблемы управления муниципальной вариативной системой дошкольного образования в условиях социокультурной модернизации. URL.: <http://www.iuogao.ru/2011-01-36/167-2011-01-41> (дата обращения 05.02.2014).
12. Большаков А.С. Менеджмент: учебн. пособие для вузов. СПб.: Питер, 2000. 160 с.
13. Большой психологический словарь. под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – 3-е изд., доп. и перерад.СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2006. 672 с.
14. Большой толковый психологический словарь. авт.-сост. А. Ребер. М.: Вече, АСТ, 2000.

15. Большой толковый социологический словарь Т. 1. авт.-сост. Д.Джери, Дж. Джери. М.: Вече АСТ, 1997. 544 с.
16. Большой энциклопедический словарь. URL.: <http://slovari.299.ru> (дата обращения 20.02.2014).
17. Борисова Е.В. Современные подходы к научно-методическому обеспечению деятельности педагогов дополнительного образования // Журнал Мир науки, культуры, образования. 2010. №4. С. 168-170.
18. Быкова Н.Г. Формирование культуры здорового образа жизни детей старшего дошкольного возраста в дошкольном образовательном учреждении «открытого» типа: дис. кан. пед. наук. Ставрополь, 2005 г. 182 с.
19. Вагнер Р. Решение проблем. URL.: http://www.elitarium.ru/2004/02/19/reshenie_problem.html
20. Википедия – свободная энциклопедия. URL.: <http://ru.wikipedia.org/> (дата обращения 1.02.2014).
21. Виноградова Н.А., Панько Е.П. Образовательные проекты в детском саду. М.: Айрис-пресс. 2008. 208 с.
22. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДООУ с педагогами. М.: ТЦ «Сфера», 2005. 96 с.
23. Волосовец Т.В., Сазонова С.Н. Организация педагогического процесса в дошкольном образовательном учреждении компенсирующего вида. М.:Мозаика-Синтез. 2009. 232 с.
24. Выготский Л.С. Психология развития человека. М.: Эксмо, 2006. 1136 с.
25. Гогоберидзе А.Г. Теоретическая педагогика. Путеводитель для студента. Учебно-методическое пособие. М.: Центр педагогического образования, 2007. 128.
26. Гражданский кодекс РФ от 30 ноября 1994 г. № 51 - ФЗ [сайт]. [2014]. URL.: <http://www.consultant.ru/popular/gkrf>. (дата обращения 18.02.2014).
27. Гущина Т.Н. Развитие методической культуры педагога. Повышение квалификации педагогических кадров: материалы межрегион. научно-практической конференции. Ярославль: ИРО, 2000. с.61-64.
28. Давлетчина С.Б. Словарь по конфликтологии. Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2005. 100 с.
29. Давыдов В.В. Методологический анализ категории деятельности. Вопросы психологии, вып.№4. 1980.URL.: <http://www.voppsy.ru/issues/1980/804/804167.htm> (дата обращения 26.10.2013).

30. Дахин А. Н. Педагогическое моделирование. Новосибирск: Изд-во НИПКиПРО, 2005. 230 с.
31. Демчук О.Н. Теория организации: учеб. пособие. М.: Флинта: МПСИ, 2009. 264 с.
32. Дереклеева Н.И. Классный руководитель основные направления деятельности. М.: Вербум, 2001. 64 с.
33. Дмитриев В.Д. Толковый словарь русского языка. Панова. URL.: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/dmitriev/> (дата обращения 03.02.2014).
34. Дружиллов С.А. Концептуальная модель профессиональной деятельности как психологическая детерминанта профессионализма. Психологические исследования, 2013, 6(29). URL.: <http://psystudy.ru/index.php/num/2013v6n29/829-druzhilov29.html> (дата обращения 13.02.2014).
35. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. URL.: <http://www.rg.ru/2010/10/20/teacher-dok.html> (дата обращения 11.12.2013).
36. Ефремова Т.Ф. Толковый словарь. М.: Дрофа, 2009. 123с.
37. Зимняя И.А. Ключевые компетенции как результативно-целостная основа компетентностного подхода в образовании. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 40 с.
38. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и практика: учеб, пособие для высшей школы. Екатеринбург.: Деловая книга. 2004. 192 с.
39. Кабушкин Н.Л. Основы менеджмента: Учеб. пособие. Мн.: Новое знание, 2002. 336 с.
40. Казанова Е.А., Гавриленко Л.С. Дошкольная педагогика: уч. пособие. Казань, 2007 г. 187 с.
41. Кибанов А.Я. Управление персоналом. М.: Инфра-М. 2010. 695 с.
42. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. URL.: http://www.i-u.ru/biblio/archive/teorija_upravlenija/03.aspx. (дата обращения 06.02.2014).
43. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Словарь по педагогике. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов-н/Д.: Изд. центр «МарТ», 2005. 448 с.
44. Конвенция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

45. Конвенция ООН «О правах ребенка» от 20 ноября 1989 года. URL.: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/childcon.shtml (дата обращения 13.02.2014).
46. Конституция РФ от 12 декабря 1993 года. URL.: <http://www.consultant.ru/popular/cons> (дата обращения 13.02.2014).
47. Короткова Н. А. Образовательный процесс в группах детей старшего дошкольного возраста. М.: ЛИНКА – ПРЕСС, 2007. 208 с.
48. Коротун А.В. Модель формирования правовой компетенции у будущих социальных педагогов в процессе профессиональной подготовки / А.В. Коротун // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2010. № 7. С. 139–149.
49. Коротун А.В. Требования государственных образовательных стандартов к профессиональной подготовке будущих социальных педагогов в вузе: сравнительный аспект / А.В. Коротун // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. 2012. № 2. С. 14–36.
50. Коротун А.В. Формирование правовой компетенции у будущих социальных педагогов в процессе профессиональной подготовки: дисс. ...канд. пед. наук / А.В. Коротун. Екатеринбург, 2010. 279 с.
51. Кузьмин В.П. Принцип системности в теории и методологии К. Маркса. М.: Политиздат, 1986. 398 с.
52. Лебедев С.А. Философия науки: Словарь основных терминов. М.: Академический Проект, 2004. 320 с.
53. Лялина Е.Г. Организация, управление и администрирование в социальной работе. URL.: http://fictionbook.ru/author/e_g_lyalina/organizaciya_upravlenie_i_administrirova/read_online.html?page=1 (дата обращения 01.02.2014).
54. Майер А.А. Программа развития дошкольного образовательного учреждения // Газета Дошкольное образование 2005. №1. с. 19.
55. Мао Цзе-Дун Выдержки из произведений. URL.: <http://www.souz.info/library/politica/mao/maorb.htm> (дата обращения 16.02.2014).
56. Мардахаев Л.В. Словарь по социальной педагогике. М.: Академия, 2002. 368 с.
57. Москалева А.С. Формирование готовности к здоровьесберегающей деятельности у социальных педагогов // Педагогическое образование и наука. 2009, № 10. с. 16.
58. Назаров Д.А. Риск как фактор развития организации в информационном обществе : дис. канд. социологич. наук. М. : [б. и.], 2005. 190 с.

59. Никифорова О.В. Подготовка студентов вузов к управлению научно-методической деятельностью в дошкольном образовательном учреждении : автореф. дис. ... кан. пед. наук Москва. URL.: <http://nauka-pedagogika.com/viewer/26224/a?#?page=1> (дата обращения 15.02.2014).
60. Новейший психолого-педагогический словарь авт.-сост. Р.С. Рапацевич. Минск: Современная школа, 2010. 928 с.
61. Новиков А.М., Новиков Д.А. Методология. М.: СИН-ТЕГ.2009. 668 с.
62. Об утверждении Типового положения о дошкольном образовательном учреждении: Постановление Правительства Российской Федерации: от 12 сентября 2008 г. N 666.
63. Об утверждении Типового положения о дошкольном образовательном учреждении: Приказ Министерства образования и науки РФ от 27 октября 2011г. № 2562ИА. Доступ из справ.-правовой системы ГАРАНТ <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70019644/#ixzz2yJNdEi33> (дата обращения (дата обращения 05.02.2014)).
64. Образцов П.И. Методы и методология психолого-педагогического исследования. Спб.: Питер, 2004. 268 с.
65. Олянич Д.В. Теория организации: учебник для вузов. М.: 2008. URL.: <http://www.management61.ru/teortitul.html> (дата обращения 05.02.2014).
66. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. М.: АЗЪ, 1996. 928 с.
67. Панько Е.А. Основы профессионального самосовершенствования педагогов дошкольных учреждений. Минск. 2002 307.
68. Пашкевич Т.Д. Профессиональная компетентность педагогов ДОУ // Научно-практический журнал «Управление дошкольным образованием». 2010. №3. С. 8-12.
69. Педагогика: учебник для студ. пед. вузов и пед. колледжей / под ред. П.И. Пидкасистого. М.: Педагогическое общество России, 2002. 608 с.
70. Пискунов М.С. Имидж образовательного учреждения: структура и механизмы формирования // Мониторинг и стандарты в образовании. 1999. № 5, с. 45.
71. Политический словарь. URL.: http://mirslovarei.com/content_pol/GLASNOST-595.html (дата обращения 16.02.2014).

72. Положение об информационном узле (сайте) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида «Улыбка» №177. г. Екатеринбург. 2014 г.
73. Положение О консультативном пункте Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида «Улыбка» №177. г. Екатеринбург. 2012 г.
74. Положение О платных дополнительных услугах Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида «Улыбка» №177. г. Екатеринбург. 2013 г.
75. Поташник М.М. Управление качеством образования: Практикоориентированная монография и методическое пособие. М.: Педагогическое общество России, 2000. 448 с.
76. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». URL.: <http://base.garant.ru/193313/> (дата обращения 13.02.2014).
77. Приказ Министерства науки и образования Российской Федерации от 24 марта 2010 года №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений». URL.: <http://www.rg.ru/2010/05/14/attestacia-dok.html> (дата обращения 16.02.2014).
78. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. №1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» // Российская газета 2014. №6241. с. 18-19
79. Притуло А.В. Совершенствование методической компетенции воспитателей дошкольного образовательного учреждения в системе повышения квалификации: автореф. дис. ... кан. пед. наук Москва. URL.: <http://dissers.ru/1pedagogika/sovershenstvovanie-metodicheskoy-kompetencii-vospitateley-doshkolnogo-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya-sisteme-povisheniya-kvalifikacii-specialnost-13-00-08.php> (дата обращения 15.02.2014).
80. Профессиональный стандарт педагога. URL: <http://sovet-edu.ru/documents/> (дата обращения: 10.02.2014).

81. Российская педагогическая энциклопедия. Под ред. В. Г. Панова. URL.: <http://didacts.ru/dictionary/1041/word/metod-proektov> (дата обращения 03.02.2014).
82. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2013. 713 с.
83. Румянцева З.П. Общее управление организацией. Теория и практика: учебник. М.: ИНФРА-М, 2007. 304 с.
84. Сажина С.Д., Сарева С.И. Планирование административно-хозяйственной деятельности в ДОУ // Научно-практический журнал «Управление дошкольным образованием». 2010. №3. С. 34-51.
85. Сафронова В.М. Прогнозирование и моделирование в социальной работе. Моск. гос. соц. ун-т.: М.: 2002. 192 с.
86. Сериков Г.Н. Гуманно ориентированная системносинергетическая интерпретация человеческого ресурса. Вестник ЮУрГУ. Сер. Образование. Педагогические науки. Вып.10, № 36 (212). 2010. с. 9–17.
87. Слостенин В.А. Педагогика. URL.: <http://www.bibliotekar.ru/pedagogika-3-2/index.htm> (дата обращения 22.02.2014).
88. Слостенин В.А. Психология и педагогика. М.: Академия, 2001, 458 с.
89. Словарь Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах. Ред.-сост. Л.А. Карпенко. Под общ. ред. А.В. Петровского. М.: ПЕР СЭ, 2006. 176 с.
90. Словарь объединенной юридической компании «Статус». URL.: <http://www.ukst.ru/orgedin.html> (дата обращения 05.02.2014)
91. Словарь – Яндекс. URL.: <http://slovari.yandex.ru/> (дата обращения 06.02.2014).
92. Смирнов Э.А. Основы теории организации: учебн. пособие для вузов. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. 375 с.
93. Тимофеева Л.Л., Бережнова О.В. Проблемы оценки качества профессиональной деятельности в ДОУ // Журнал Дошкольная педагогика. 2012. №6. С. 4-11.
94. Толковый словарь Д.Н. Ушакова. URL.: dic.academic.ru/dic.nsf/ushakov/782066 (дата обращения 03.03.2014).
95. Толковый словарь русского языка. М.: Азбуковник, 2003. 994 с.
96. Трудовой кодекс Российской Федерации. URL.: <http://online-zakon.ru> (дата обращения 13.02.2014).
97. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63 – ФЗ: принят Гос. Думой 24 мая 1996 г. // Эксмо. 2013.

98. Уманский Л.И. Теория управления. URL.: <http://www.pedagogika-4u.ru> (дата обращения 08.02.2014).
99. Устав Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада комбинированного вида «Улыбка» №177. г. Екатеринбург. 2011 г.
100. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 21.12.12. М.: Проспект, 2014. 160 с.
101. Фридман Л.М. Наглядность и моделирование в обучении. М.: Знание, 1984. 80 с.
102. Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24 июля 1998 года. N 124-ФЗ. URL.: <http://base.garant.ru/179146/> (дата обращения 13.02.2014).
103. Федорова М.Ю. Нормативно-правовое обеспечение образования. М.: Академия. 2009.192 с.
104. Хрестоматия - педагогический словарь библиотекаря, российская национальная библиотека, 2005-2007 г. URL.: <http://didacts.ru/dictionary/1013/word/problemnoe-obuchenie> (дата обращения 03.02.2014).
105. Шакурова М.В. Методика и технология работы социального педагога: учеб, пособие для студентов высший пед. учеб. заведений. М.: «Академия».2002. 272 с.
106. Энциклопедия менеджмента. URL.: <http://www.pragmatist.ru/organizaciya-i-ee-formy/zakony-organizacii.html>]. (дата обращения 11.02.2014).
107. Юридический энциклопедический словарь под ред. М. Н, Марченко. М.: Проспект, 2009. 816 с.
108. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. URL.: <http://www.socioline.ru> (дата обращения 03.03.2014).
109. Якиманская И.С. Личностно ориентированная школа – схема анализа деятельности. URL.: <http://www.twirpx.com/file/290667/> (дата обращения 26.10.2013).

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт социального образования
Факультет международных отношений и социально-гуманитарных коммуникация
Кафедра психологии и социальной педагогики

Программа психолого-педагогического исследования на тему:
**Изучение готовности педагогических работников ДОУ
к занятию научно-методической деятельностью**

Екатеринбург 2014

Оглавление

I.Методологический раздел.....	3
II.Методический раздел.....	7
Список использованной литературы.....	12

I. Методологический раздел

Актуальность. На дошкольное образовательное учреждение в современных условиях развития нашего общества возлагаются очень ответственные социальные задачи – обучать, воспитывать и готовить к жизни то поколение людей, труд и талант, инициатива и творчество которых будут определять социально-экономический, научно-технический и нравственный прогресс российского общества в новом столетии. В связи с этим все более нетерпимыми становятся недостатки и ошибки в учебно-воспитательной работе дошкольного образовательного учреждения, в управлении образованием и в самой педагогической науке.

Современная ситуация в образовании ставит педагогических работников ДОУ в принципиально новые условия, для которых характерны отсутствие жесткой регламентации профессиональной деятельности, обилие педагогических концепций, педагогических технологий, программ дошкольного образования, изменение характера традиционных функций методической деятельности от нормативно-исполнительской к исследовательской и инновационной, научно-методической.

Проект профессионального стандарта педагога гласит: «На сегодняшний день дошкольным образовательным учреждениям необходимы методически компетентные педагоги, способные реализовывать современные технологии развития и воспитания дошкольников с учетом их обновления в меняющихся социокультурных условиях и призванных обеспечить качественное дошкольное образование воспитанников, стремящиеся к обретению новых знаний, умеющие обобщать и транслировать свой педагогический опыт».

На уровне практической деятельности педагогическими работниками ставятся и достигаются различные цели, решаются профессиональные задачи с опорой на различные методы, методики и технологии. Все это позволяет говорить о значимости методической составляющей профессиональной деятельности педагога ДОУ. Но в связи с изменениями в законодательной базе в области образования ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12, введения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, Профессионального стандарта педагога, а также изменения требований к аттестации педагогических работников, возрастает роль научной деятельности педагогических работников ДОУ.

Таким образом, качество дошкольного образования во многом зависит от научно-методической деятельности педагогов.

Работы, раскрывающие сущность и специфику методической деятельности в современных условиях (Г.С. Лазарев, М.М. Поташник, П.И. Третьяков и др.); концепции социально-педагогического и психологического сопровождения в системе образования (А.А. Архипова, Л.Б. Лаптева и др.); работы, характеризующие особенности профессиональной педагогической компетентности (Т.Н. Гущина, Н.В. Кузьмина и др.); исследования в области профессионально-педагогического образования (А.Г. Гогоберидзе, Л.В. Поздняк и др.).

Противоречие: с одной стороны, в настоящее время возникает потребность в научно-методической деятельности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, а с другой стороны недостаточно реализуется научно-методическая деятельность педагогами в дошкольном образовании.

Выделение данного противоречия позволяет сформулировать **проблему** исследования: какова готовность педагогических работников дошкольного образовательного учреждения к занятию научно-методической деятельностью.

Объект исследования: научно-методическая деятельность педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

Предмет: готовность педагогических работников дошкольного образовательного учреждения к занятию научно-методической деятельностью.

Его **цель:** выявить мотивационно-ценностный, творческо-инновационный и когнитивный компоненты готовности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения к научно-методической деятельности.

Гипотеза: предположительно совершенствование научно-методической деятельности:

1. Выражается в повышении уровня образования педагогических работников (получение высшего профессионального образования, прохождении профессиональной переподготовки, прохождении курсов повышения квалификации); участии педагогических работников в научно-практических конференциях; наличии публикаций педагогических работников; участии педагогов в профессиональных конкурсах.
2. Включает такие мотивы деятельности как: возможность приобретения новых знаний; трансляция собственного опыта работы; совершенствования различных умений и навыков; возможность общения

с новыми, интересными людьми; желание чувствовать себя значимым; материальное вознаграждение; общественное признание.

3. Имеет ряд базовых ценностей, на которых базируется научно-методическая деятельность.
4. Основывается на системе знаний о сущности, значении, направлениях научно-методической деятельности.
5. Предполагает творческо-инновационную деятельность педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

Исходя из гипотезы, можно поставить следующие задачи диагностического исследования:

1. Изучить систему ценностей педагогических работников МБДОУ №177 г. Екатеринбург.
2. Определить доминирующие мотивы и желание к занятию научно-методической деятельностью и профессиональной деятельностью педагогических работников.
3. Изучить знания педагогов МБДОУ о сущности научно-методической деятельности.
4. Выявить уровень реализации потребностей в саморазвитии педагогов ДОУ.
5. Проанализировать полученные результаты.

Сформулированные задачи определили **методы** исследования:

1. Теоретические: анализ, синтез, описание, индукция, дедукция, обобщение, классификация, аналогия.
2. Эмпирические методы: анкетирование, тестирование, анализ документов.
3. Методы статистической обработки информации: ранжирование, методы описательной статистики.

II. Методическая часть

Применяемые диагностики

№ п/п	Название диагностики	Автор
1	Ценностные ориентации	М. Рокич
2	Изучение мотивации профессиональной деятельности	К. Замфир
3	Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности	С.Ю. Степанов
4	Диагностика реализации потребностей в саморазвитии	Н.П. Фетискина,

Критерии и показатели анкетирования

№ п/п	Критерий	Показатель
1	Степень осведомленности о педагогических работников ДОУ о научно-методической деятельности	Уровень знаний о содержании научно-методической деятельности; направлениях научно-методической деятельности.
2	Мотивация к научно-методической деятельности	<ul style="list-style-type: none">• возможность приобретения новых знаний; трансляция собственного опыта работы;• совершенствования различных умений и навыков;• возможность общения с новыми, интересными людьми;• желание чувствовать себя значимым;• материальное вознаграждение;• общественное признание.
3	Направления научно-методической деятельности привлекательные для педагогов	<ul style="list-style-type: none">• получение высшего профессионального образования;• прохождение профессиональной переподготовки;• прохождение курсов повышения квалификации;• участие в научно-практических конференциях;• участие в профессиональных конкурсах;• публикации в научных сборниках, журналах, педагогических порталах.
4	Опыт занятия научно-методической деятельностью	<ul style="list-style-type: none">• получение высшего профессионального образования;• прохождение профессиональной переподготовки;• прохождение курсов повышения квалификации;• участие в научно-практических конференциях;• участие в профессиональных конкурсах;• публикации в научных сборниках, журналах, педагогических порталах.
5	Необходимость повышения методического обеспечения	<ul style="list-style-type: none">• Существует необходимость;• Нет необходимости

Оценка уровней готовности педагогических работников к занятию научно-методической деятельностью

Интегральная оценка уровней готовности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения измеряется на основе оценки ее компонентов. В таблице приведена трехуровневая шкала оценки для интегральной оценки готовности педагогов ДОО к научно-методической деятельности.

Шкала интегральной оценки уровней готовности педагогических работников ДОО к научно-методической деятельности

№ п/п	Уровень готовности педагогических работников к занятию научно-методической деятельностью	Признак уровня
1	Высокий уровень	<ul style="list-style-type: none">• Все показатели демонстрируют высокие результаты.• Два показателя демонстрируют высокие результаты, один – средние.
2	Средний уровень	<ul style="list-style-type: none">• Два показателя демонстрируют высокие результаты, один – низкие;• Два показателя демонстрируют средние результаты, один – высокие;• Все показатели демонстрируют средние результаты;• Два показателя демонстрируют средние результаты, один – низкие.
3	Низкий уровень	<ul style="list-style-type: none">• Один показатель демонстрирует высокие результаты, два – низкие;• Один показатель демонстрирует средние результаты, два – низкие;• Три показателя демонстрируют низкие результаты.

Таким образом, *низкий уровень* готовности педагогических работников к занятию научно-методической деятельностью можно охарактеризовать следующим образом: отличается неустойчивыми смыслами к научно-методической деятельности, как ценности и направления профессиональной деятельности педагогических работников ДОО; педагоги

не обращаются к данной деятельности; высока зависимость от внешних факторов.

Средний уровень готовности педагогических работников к занятию научно-методической деятельностью отличается наиболее устойчивыми адаптационными ориентациями на данный вид деятельности, эпизодическое обращение педагогических работников к нему.

Высокий уровень показывает устойчивость ценностно-смыслового принятия научно-методической деятельности педагогическими работниками, самостоятельное обращение к ней независимо от внешних факторов.

Определение генеральной и выборочной совокупности:

Генеральная совокупность: педагогические работники дошкольных образовательных учреждений г. Екатеринбурга.

Выборочная совокупность: педагогические работники МБДОУ - детский сад комбинированного вида «Улыбка» №177.

Инструментарий исследования: анкета, тест, бланк анализа документов.

Рабочий план исследования

№	Этап	Содержание	Сроки	Ресурсы	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Подготовительный	Подбор литературы	1.09.13 – 7.09.13	Научная литература Internet Компьютер Блокноты Ручки Бумага формата А4		
		Составление программы исследования	8.09.13 – 15.09.13			
		Разработка инструментария исследования	15.09.13 – 20.09.13			
		Копирование бланков анкеты	20.09.13			
2	Исследовательский	Проведение исследования:		Бланки анкет Подарочная продукция		
		Анкетирование родителей	23.09.13			
		Анализ документов	23.09.13 – 25.09.13			
		Анкетирование, тестирование педагогов ДОУ	23.09.13			
		Обработка первичной информации	26.09.13 –	Компьютер Бланки анкет Блокноты Ручки		
		Математическая обработка первичной информации	28.10.09 – 1.11.09	Компьютер Бланки анкет Блокноты Ручки		
		Анализ полученной информации	2.11.09 – 9.11.09	Компьютер		
3	Самоэкспертиза	Проверка выводов (мат. анализ)	10.11.09 – 13.11.09	Компьютер		
		Коррекция выводов	13.11.09 – 15.11.09	Компьютер		
4	Оформление	Оформление отчета	16.11.09	Компьютер		

			- 18.11.09			
		Написание тезисов	19.11.09 -	Компьютер		
			20.11.09			
		Написание доклада	23.11.09 -	Компьютер		
			25.11.09			
		Подготовка презентации	26.11.09 -	Компьютер		
			28.11.09			

Смета

№	Наименование	Кол-во штук	Стоимость за штуку	Итого
1.	Печать и копирование бланков анкет, тестов			
2.	Канцелярские товары			
	– Бумага формата А4			
	– Шариковые ручки			
	– Блокнот для записей			
	– Папка А 4 для оформления отчета			
	– Папка-файл			
3.	Печатные услуги: распечатка отчета, тезисов, доклада			
4.	Компьютер			
5.	Выход в Internet			
6.	Сотовая связь			
7.	Транспорт			
8.	Подарочная продукция			
	Итого			

Список литературы и иных источников

1. Большой толковый психологический словарь. авт.-сост. А. Ребер. М.: Вече, АСТ, 2000.
2. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДООУ с педагогами. М.: ТЦ «Сфера», 2005. 96 с.
3. Образцов П. И. Методы и методология психолого-педагогического исследования. Спб.: Питер, 2004. 268 с.
4. Приказ Министерства науки и образования Российской Федерации от 24 марта 2010 года №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений». URL.: <http://www.rg.ru/2010/05/14/attestacia-dok.html> (дата обращения 16.02.2014).
5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. №1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» // Российская газета 2014. №6241. с. 18-19
6. Профессиональный стандарт педагога [Электронный ресурс]. URL: <http://sovet-edu.ru/documents/> (дата обращения: 10.02.2014).
7. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 21.12.12. М.: Проспект, 2014. 160 с.

МЕТОДИКА «ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ» (М. Рокич)

Бланк тестируемого _____

Список А (терминальные ценности)

– активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);	
–жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);	
– здоровье (физическое и психическое);	
– интересная работа;	
– красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);	
– любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);	
– материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);	
– наличие хороших и верных друзей;	
– общественное призвание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);	
– познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);	
– продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);	
– развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);	
– развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);	
– свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);	
– счастливая семейная жизнь;	
– счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);	
– творчество (возможность творческой деятельности);	
– уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий).	

Список Б (инструментальные ценности)

– аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в де-	
– воспитанность (хорошие манеры);	
– высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);	
– жизнерадостность (чувство юмора);	
– исполнительность (дисциплинированность);	
– независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);	
– непримиримость к недостаткам в себе и других;	
– образованность (широта знаний, высокая общая культура);	
– ответственность (чувство долга, умение держать свое слово);	
– рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рацио-	
– самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);	
– смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов;	
– твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями);	
– терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и	
– широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обы-	
– честность (правдивость, искренность);	
– эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);	
– чуткость (заботливость).	

Методика изучения мотивов профессиональной деятельности (К. Замфир)

Инструкция:

Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале. Насколько для Вас актуален тот или иной мотив?

	В очень незначительной мере (1)	В достаточно незначительной мере (2)	В не большой, но и не маленькой мере (3)	В достаточно большой мере (4)	В очень большой мере (5)
Денежный заработок					
Стремление к продвижению по работе					
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
Удовлетворение от самого результата					
Возможность наиболее полной самореализации в данном виде деятельности					

Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности

(Автор – С.Ю. Степанов)

Данный опросник предназначен для исследования степени готовности педагогического коллектива к изменениям в организации. При заполнении опросника постарайтесь отразить собственную точку зрения.

Опросник состоит из 20 пунктов, каждый из которых представлен двумя утверждениями. Под ними изображена шкала от 1 до 10. Балл 1 означает Ваше полное согласие с утверждением слева, балл 10 означает, что Вы полностью согласны с утверждением справа, баллы между крайними оценками соответствуют различным степеням Вашего согласия с утверждениями слева или справа. На данном Вам листке обведите кружком выбранные цифры шкалы, которые больше всего соответствуют Вашему мнению.

Спасибо за участие!

		утверждения									
1	Вам не понятно, зачем нужно развивать творческий потенциал.	Вам ясно, почему необходимо развитие Вашего творческого потенциала.									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Вам не ясно, зачем нужен инновационный поиск в Вашей профессиональной деятельности	Вам ясно, зачем нужен инновационный поиск в Вашей профессиональной деятельности.									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Вы наблюдаете за инновационным процессом «со стороны».	Вы являетесь инициатором инновационных поисков в Вашем коллективе.									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Вы считаете, что если творческий поиск в коллективе окончится неудачей, то будет крайне трудно избавиться от последствий.	Вы считаете, что если творческий поиск в коллективе окончится неудачей, то будет легко исправить последствия и двигаться дальше.									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Вы считаете, что развитие Ваших инновационных умений потребует больших усилий.	Вы не считаете, что развитие Ваших инновационных умений потребует больших усилий.									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Вы не уверены, что затраченные на инновации усилия окупятся.	Вы уверены, что затраченные на инновации усилия окупятся.									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Вы считаете, что инновации не	Вы считаете, что инновации									

	соответствует ценностям коллектива, в котором Вы работаете	соответствуют ценностям коллектива, в котором Вы работаете
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
8	Вы видите слабую поддержку Вашим творческим начинаниям со стороны значимых в коллективе людей	Вы видите сильную поддержку Вашим творческим начинаниям со стороны значимых в коллективе людей
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
9	Вы верите, что в результате инновации значимые для Вас отношения в коллективе ухудшатся или останутся плохими.	Вы верите, что в результате инновации значимые для Вас отношения в коллективе улучшатся или останутся хорошими.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
10	Вы уверены, что необходимой организационной поддержки в творческих начинаниях не будет	Вы уверены, что необходимая организационная поддержка в творческих начинаниях будет оказана
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
11	Вы ожидаете, что творческая деятельность Вашего коллектива отрицательно повлияет на бюджет школы.	Вы ожидаете, что творческая деятельность Вашего коллектива положительно повлияет на бюджет школы.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
12	Вы считаете, что нынешние темпы распространения инноваций в Вашем коллективе ниже или выше необходимого.	Вы считаете, что нынешние темпы распространения инноваций в Вашем коллективе оптимальны.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
13	Вы считаете, что свойственный Вам стиль и опыт работы несовместимы с творческой деятельностью в коллективе.	Вы считаете, что свойственный Вам стиль и опыт работы совместим с творческой деятельностью в коллективе.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
14	Вы считаете, что в результате распространения инноваций в коллективе независимость, возможность инициативы, обратная связь и значимость Вашей работы уменьшатся.	Вы считаете, что в результате распространения инноваций в коллективе независимость, возможность инициативы, обратная связь и значимость Вашей работы увеличатся.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
15	Вы относитесь к творческому поиску в коллективе, как к «событию ради события», которое стоит игнорировать или перетерпеть	Вы относитесь к творческому поиску в коллективе, как к событию, которое заслуживает внимания
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
16	Вы боитесь любой неудачи, связанной с творческими преобразованиями.	Вы не боитесь любой неудачи, связанной с творческими преобразованиями.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
17	Вы считаете, что если в процессе распространения инноваций не	Вы считаете, что если в процессе распространения иннова-

	все будет получаться, то надо вернуться к старым надежным методам работы.	ций не все будет получаться, то это естественно, и нужно продолжать поиск.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
1 8	У Вас мало уверенности в своей способности участвовать в совместном творческом поиске в коллективе.	Вы уверены в своей способности участвовать в совместном творческом поиске в коллективе.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
1 9	Вы считаете, что творческий поиск в коллективе угрожает Вашим законным интересам	Вы считаете, что творческий поиск в коллективе не угрожает Вашим законным интересам
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
2 0	Вы не видите, что цели творческой деятельности и Ваши личные цели согласуются.	Вы видите, что цели творческой деятельности и Ваши личные цели хорошо согласуются.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10

Диагностика реализации потребностей в саморазвитии
Автор: Н.П. Фетискин

Вашему вниманию предлагается ряд показателей. Оцените себя по 9-балльной шкале по каждому показателю. Один балл – это минимальная выраженность показателя, 9 баллов – максимальная. В клеточке выбранного для ответа балла поставьте крестик.

Спасибо за участие!

1. Осознание личной значимости непрерывного образования в педагогической деятельности									
2. Наличие познавательных интересов в области педагогики и психологии	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Чувство долга и ответственности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Любознательность	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Стремление получить высокую оценку своей самообразовательной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. Потребность в психолого-педагогическом самообразовании	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7. Потребность в самопознании	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. Ранговое место самообразования среди других видов деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Уверенность в своих силах	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10. Уровень общеобразовательных знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11. Уровень общеобразовательных умений	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12. Уровень педагогических знаний и умений	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13. Уровень психологических знаний и умений	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14. Уровень методических знаний и умений	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15. Уровень специальных знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Анкета

Уважаемые педагоги!

Администрация МБДОУ проводит исследование, целью которого является выявление готовности педагогических работников к занятию научно-методической деятельностью. Результаты данного анкетирования позволят нам учесть Ваши пожелания при организации научно-методической деятельности в МБДОУ – детском саду комбинированного вида «Улыбка» №177..

Заполнение анкеты не займет у Вас много времени. Опрос проводится анонимно. Внимательно прочитайте вопрос и варианты ответа на него. Обведите кружком один или несколько вариантов ответа, наиболее подходящих Вам. На вопросы, где не предлагается готовый вариант ответа, дайте свой вариант. Отвечать нужно подробно.

1. Знаете ли Вы, что такое научно-методическая деятельность? **Да**

Нет

2. Желаете ли Вы заниматься научно-методической деятельностью? **Да**

Нет

3. Какие из ряда перечисленных причин могли бы побудить Вас к занятию научно-методической деятельностью?

- Саморазвитие;
- Возможность материального вознаграждения;
- Одобрение со стороны начальства и коллег;
- Возможность карьерного роста;
- Достижение социального престижа;
- Выполнение требований к профессиональной деятельности;
- Свой

вариант

4. Какими направлениями научно-методической деятельности Вы бы хотели заниматься?

- Получение высшего профессионального образования (переподготовка);
- Прохождение курсов повышения квалификации;
- Участие в профессиональных конкурсах;
- Участие в научно-практических конференциях;
- Трансляция педагогического опыта.

5. Видите ли Вы необходимость в повышении методического обеспечения ДОУ?

Да

Нет

6. Испытываете ли Вы потребность в получении информации о мероприятиях научно-методической деятельности? **Да** **Нет**

7. Какими средствами Вы бы хотели её получать?

- Информация на стендах;
- Устное информирование;
- Листовки, информационные письма;
- SMS;
- E-mail;
- Сайт МБДОУ.

Благодарим за участие!

СОГЛАСОВАНО

Педагогический совет МБДОУ №177

« ____ » _____ 201__ г.

Протокол № ____

Утверждаю

Заведующий МБДОУ №177

Голубева О.В.

« ____ » _____ 201__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о научно-методическом совете

МБДОУ – детский сад комбинированного вида «Улыбка» №177

1. Общие положения

1.1. Научно-методический совет создается в целях совершенствования содержания воспитательно-образовательной деятельности, ее учебно-методического обеспечения, организации и руководства поисково-исследовательской работой педагогического коллектива, внедрение в практику работы инновационных технологий.

1.2. Научно-методическая деятельность -целостная система, целью которой является обеспечение наиболее эффективного качества реализации стратегических задач учреждения, создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательного процесса, организованная на основе анализа результатов учебно-воспитательного процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелости и сплочённости педагогического коллектива, конкретных интересов, потребностей, запросов педагогических работников и иных субъектов образовательного процесса.

1.3. Основные задачи научно-методической работы:

1.3.1. Обеспечение непрерывного процесса совершенствования профессиональной компетентности каждого педагогических работников МБДОУ через различные направления;

1.3.2. Совершенствование воспитательно-образовательного процесса в соответствии с новыми достижениями науки;

1.3.3.Определение приоритетных направлений научно-методической деятельности педагогических работников МБДОУ и способствование их развитию.

1.4. Научно-методический совет осуществляет руководство деятельностью педагогов по реализации основной образовательной программы дошкольного образования, повышением квалификации организация нормированного взаимодействия между педагогическими кадрами, обеспечивает взаимодействие со структурами муниципальной методической службы, родителями (законными представителями) воспитанни-

ков, социокультурными и образовательными учреждениями на уровне района, города.

1.5. В состав научно-методического совета входят: заместитель заведующего по воспитательной работе и педагогические работники, имеющие высшее образование и квалификационную категорию не ниже первой.

2. Деятельность научно-методического совета

2.1. Основными условиями организации научно-методического совета в учреждении и управления ею являются:

2.1.1. Чёткое распределение полномочий, прав и обязанностей; максимальный учёт социального заказа на образовательные услуги и личностно-ориентированное построение деятельности педагогов в различных структурах методической службы;

2.1.2. Рассмотрение активного положительного опыта научно-методической работы каждого члена педагогического коллектива как опорного в построении общей системы научно-методической деятельности;

2.1.3. рассмотрение федерального, территориального опыта и общих тенденций развития научно-методической работы; теоретических подходов, разработанных наукой.

2.2. Методическая служба обеспечивает руководство работой в МБДОУ по следующим видам:

- научно-методическая деятельность;
- информационно-методическая деятельность;
- организационно-методическая деятельность;
- диагностическая деятельность.

2.3. Деятельность совета строится на основе годовых планов, согласованных с перспективным планом МБДОУ.

2.4. Научно-методический совет сотрудничает с администрацией МБДОУ, педагогическим коллективом, другими образовательными учреждениями, научными организациями, связанными с образовательным процессом.

3. Порядок работы научно-методического совета

3.1. Заседания совета проводятся по мере необходимости, но не реже четырех раз в год. Совет правомочен принимать решения, если на заседании присутствует более половины его состава. Все вопросы решаются открытым голосованием и принимаются простым большинством голосов.

3.2. Для подготовки и рассмотрения на своих заседаниях вопросов и документов научно-методический совет может создавать временные комиссии и инициативные группы из педагогических работников МБДОУ, а также привлекать сотрудников из учреждений – партнеров.

3.3. Состав и порядок работы научно-методического совета утверждается приказом заведующего МБДОУ.

3.4. Контроль за выполнением решений Совета осуществляет председатель.

4. Права и обязанности научно-методического совета.

4.1. Научно-методический совет имеет право:

4.1.1. Привлекать педагогических работников МБДОУ к сотрудничеству в реализации поставленных задач;

4.1.2. Вносить предложения администрации МБДОУ о поощрении педагогических работников, успешно внедряющих передовые технологии обучения и воспитания, разрабатывающих авторские программы, транслирующие педагогический опыт, участвующих в профессиональных конкурсах и научно-практических конференциях.

4.2. Совет обязан:

4.2.1. Строить работу в соответствии с Положением о научно-методическом совете МБДОУ;

4.2.2. Рассматривать предложения администрации, педагогических работников по совершенствованию работы совета.

4.2.3. Способствовать развитию творческой, научно-исследовательской деятельности членов педагогического коллектива МБДОУ, внедрению в практику работы новых прогрессивных технологий и авторских разработок.

5. Документация и отчетность

5.1. Ход заседания научно-методического совета и принимаемые решения фиксируются протоколом.

5.2. По итогам работы научно-методического совета руководителем составляется отчет.

5.3. Материалы заседаний научно-методического совета хранятся у заместителя заведующего по воспитательной работе.

5.4. Срок хранения протоколов заседания научно-методических советов 5 лет.

Семинар

Написание научной статьи

Цель: знакомство педагогов с правилами подготовки научной статьи

Рассматриваемые вопросы.

1. *Формулирование темы, замысла и названия научной статьи.*
2. *Композиция научной статьи.*
3. *Алгоритм написания и опубликования научной статьи.*

Научная статья - один из основных видов научной работы.

Научная статья – письменный и опубликованный отчет, описывающий результаты оригинального исследования и удовлетворяющий определенным критериям. Она содержит изложение промежуточных или конечных результатов научного исследования, освещает конкретный отдельный вопрос по теме исследования.

Главная цель научной статьи - сделать работу автора достоянием других исследователей и обозначить его приоритет в избранной области исследований.

Научная статья должна отвечать следующим принципам:

- название статьи отражает основную идею ее содержания;
- статья обязательно должна завершаться четко сформулированными выводами;
- библиография, графики и другой иллюстративный материал, цитирование и т.п. оформляются по правилам ГОСТ или будущего издательства.

Тема научной статьи – ракурс, в котором рассматривается проблема. Она представляет объект изучения в определённом аспекте, характерном для данной работы.

Работа над формулированием темы научной статьи начинается с формированием в сознании автора четкого представления об уровне разработки предполагаемой темы в науке. В ходе этого этапа автор ознакомливается с основной научной литературой, которая касается выбранной темы (монографии, статьи, выступления на научных конференциях). Поиску этой литературы помогут систематический и алфавитный сборники, разнообразные библиографические указатели, а также Интернет.

Основные критерии выбора темы: Желательно, чтобы тема представляла интерес для студента не только на данный момент, но и на перспективу; выбор темы обоюдно мотивирован интересом к ней и студента и преподавателя (научного руководителя). В какой-то мере это может напомнить традиционные отношения «мастер - ученик»; тема может быть реализуема в имеющихся условиях. Это значит, что по выбранной теме должна быть доступной информация.

Выбрав тему и сформулировав замысел научной статьи, далее следует перейти к формулированию ее названия.

Правильно выбрать **название статьи** – наполовину обеспечить ее прочтение и цитирование в будущем. Поиску удачного названия всегда следует посвятить время, хотя речь идет всего лишь об одной фразе. Название должно быть информативным и отражать содержание статьи, а также быть привлекательным, броским. Это особенно важно сейчас – в связи с огромным потоком информации. Из-за неточного названия важная и нужная статья может оказаться незамеченной.

Название статьи – это комбинация из наименьшего количества слов, которая адекватно описывает ее содержание. Название или Заголовок единственная часть статьи, относительно которой можно сказать, что она будет обязательно прочитана.

Название статьи не должно быть слишком длинным или слишком коротким и должно содержать не менее 3 и не более 15 слов (не считая предлогов). Иногда заголовки статей получаются слишком длинными из-за присутствия в них «мусорных» слов, т.е. слов, которые не несут практически никакой информационной нагрузки. Очень часто такие слова находятся прямо в начале названия. Обычно название статьи представляет собой ярлык, а не полное предложение, состоящее из подлежащего, сказуемого и т.д. Немногие журналы разрешают использовать в качестве заголовка статьи полные предложения. Если у Вас есть желание использовать в качестве названия полное предложение, то прежде чем потратить много времени на его формулировку посмотрите, встречаются ли в выбранном Вами журнале, хотя бы единичные статьи с таким названиями. Можно считать правилом, что название статьи не может содержать сокращений, формул, торговых названий, узкоспециальных, жаргонных слов, а также необычных, «самодельных» терминов.

Композиция научной статьи

Рукопись статьи, как правило, должна содержать полное название работы, фамилию и инициалы автора, аннотацию на двух языках (рус-

ском, английском), вступление (введение), основную часть (методику исследования, полученные результаты и их объяснение), выводы (заключение) и список литературы (литературу). Возможен перечень условных сокращений. Сегодня большинство научных издательств также требует указывать в начале статьи ее ключевые слова на русском и английском языках.

Статья имеет простую структуру, ее текст, как правило, не разделяется на разделы и подразделы. Условно в тексте можно выделить такие структурные элементы.

1. Аннотация. Она выполняет функцию расширенного названия статьи и повествует о ее *содержании*. Аннотация показывает, что, по мнению автора, наиболее ценно и применимо в выполненной им работе. Плохо написанная аннотация может испортить впечатление о хорошей статье.

2. Ключевые слова можно назвать поисковым образом научной статьи. По значению и смыслу набор ключевых слов близок к аннотации (реферату), плану и конспекту, которые тоже представляют документ с меньшей детализацией, но лишены синтаксической структуры. Во всех библиографических базах данных возможен поиск статей по ключевым словам. Ключевые слова должны отображать основные положения, достижения, результаты, основные точки научного интереса.

3. Вступление - постановка научной проблемы, ее актуальность, связь с важнейшими задачами, которые необходимо решить, значение для развития определенной отрасли науки или практической деятельности (1 абзац или 5-10 строк). Во Вступлении должна содержаться информация, которая позволит читателю понять и оценить результаты исследования, представленного в статье, без дополнительного обращения к другим литературным источникам.

Следует помнить, что статья может быть прочитана специалистами, не работающими в ее узкой тематической области. Поэтому именно во Вступлении как раз подходящее место для определений все узкоспециальных терминов и аббревиатур, которые будут использоваться далее в тексте статьи.

Формулировка темы отражает сосуществование в науке уже известного и еще не исследованного, т.е. процесс развития научного познания. Вследствие этой причины очень ответственным этапом в подготовке исследования становится этап обоснования актуальности темы.

Обосновать актуальность - значит объяснить необходимость изучения данной темы в контексте общего процесса научного познания. Оп-

ределение актуальности исследования - обязательное требование научной работы.

4. Основные (последние по времени) исследования и публикации, на которые опирается автор; современные взгляды на проблему; трудности при разработке данного вопроса, выделение нерешенных вопросов в пределах общей проблемы, которым посвящена статья (0,5 - 2 страницы машинописного текста через два интервала);

5. Формулировка цели статьи (постановка задачи) - выражается главная идея данной публикации, которая существенно отличается от современных представлений о проблеме, дополняет или углубляет уже известные подходы; обращается внимание на введение в научное обращение новых фактов, выводов, рекомендаций, закономерностей или уточнения известных ранее, но недостаточно изученных. Цель статьи вытекает из постановки научной проблемы и обзора основных публикаций по теме (1 абзац, или 5-10 строк).

Чтобы успешно и с минимальными затратами времени справиться с формулировкой цели, нужно ответить себе на вопрос: «Что ты хочешь создать в итоге организуемого исследования?» Как правило, формулирование цели начинается с глаголов: *выяснить, выявить, сформировать, обосновать, проверить, определить, создать, построить.*

6. Изложение содержания собственного исследования - основная часть статьи. В ней освещают основные положения и результаты научного исследования, личные идеи, мысли, полученные научные факты, обнаруженные закономерности, связи, тенденции, программа эксперимента, методика получения и анализ фактического материала, личный вклад автора в достижение и реализацию основных выводов и тому подобное (5-6 страниц).

Главным в изложении содержания являются точность и краткость. Важны стройность изложения и отсутствие логических разрывов. Красной линией статьи должен стать общий ход мыслей автора. Текст полезно разбить на отдельные рубрики. Это облегчит читателю нахождение требуемого материала. Однако рубрики не должны быть излишне мелкими.

Автор должен стремиться быть однозначно понятным. Для этого ему необходимо следовать определенным правилам:

- *употреблять только самые ясные и недвусмысленные термины;*
- *не употреблять слово, имеющее два значения, не определив, в каком из них оно будет применено;*

- *не применять одного слова в двух значениях и разных слов в одном значении.*

Не следует злоупотреблять иноязычными терминами. Как правило, они не являются синонимами родных слов, между ними обычно имеются смысловые оттенки. Придумывать новые термины следует лишь в тех случаях, когда речь идет о новых, ранее неизвестных явлениях.

Научная статья должна быть написана живым, образным языком, что всегда отличает научные работы от не относящихся к таковым.

Необходимо безжалостно истреблять в тексте лишние слова: «в целях» вместо «для» и т.д. Следует также устранять всякие «загадочные» термины и избегать ненужной возвратной формы глаголов. Ее нужно применять, только когда речь идет о самопроизвольно протекающих процессах. Хотя сама статья начинается с названия, оно, чаще всего, окончательно формулируется уже после того, как статья написана, и не так уж редко редактируется еще раз после замечаний рецензентов и редакторов. Однако, практика показывает, что прежде чем приступить к написанию статьи, следует придумать ей «рабочее» название.

7. Вывод, в котором формулируется основное умозаключение автора, содержание выводов и рекомендаций, их значение для теории и практики, общественная значимость; кратко обозначаются перспективы последующих исследований по теме (1/3 страницы).

Выводы нельзя отождествлять с аннотацией, у них разные функции. *Выводы должны показывать, что получено, а аннотация - что сделано.* Выводы не могут быть слишком многочисленными. Достаточно трех-пяти ценных для науки и производства выводов. Выводы должны иметь характер тезисов. К каждому из них автор мог бы добавить слова «автор утверждает, что...».

8. Литература. Важно правильно оформить ссылку на источник в списке литературы. Разные издательства предъявляют неодинаковые требования к его оформлению. Но в любом случае следует указать фамилии авторов, журнал (электронный адрес), год издания, том (выпуск), номер, страницы. Интересующийся читатель должен иметь возможность найти указанный литературный источник. Бывают случаи, когда по указанному адресу источник не удастся обнаружить. Столкнувшись с этим, теряешь доверие и к автору, и к его работе.

Алгоритм написания научной статьи

Алгоритм подготовки, написания и опубликования научной статьи можно представить следующим образом:

1. Составить подробный план построения статьи.
2. Разыскать всю необходимую информацию (монографии, статьи, выступления, книги, патенты и др.) и проанализировать ее.
3. Написать введение, в котором сформулировать необходимость данной статьи и ее основные направления.
4. Поработать над названием статьи.
5. В основной части статьи изложить ее содержание.
6. Сделать выводы.
7. Составить список литературы.
8. Написать аннотацию.
9. Провести авторское редактирование. Сократить все, что не несет полезной информации, вычеркнуть лишние слова, непонятные термины, неясности.
10. Отправить статью в редакцию. Прислушиваться к редакторским замечаниям, но не допускать искажения статьи при редактировании.

Правила оформления текстовых документов по ГОСТ 7.32 – 2001

Изложение текста и оформление работ следует выполнять в соответствии с требованиями ГОСТ 7.32 – 2001

1 Текст работ следует печатать, соблюдая следующие требования:

- текст набирается шрифтом Times New Roman кеглем не менее 12, строчным, без выделения, с выравниванием по ширине;
- абзацный отступ должен быть одинаковым и равен по всему тексту 1,27 см;
- строки разделяются полуторным интервалом;
- поля страницы: верхнее и нижнее не менее 20 мм, левое не менее 30 мм, правое не менее 10 мм;
- полужирный шрифт не применяется;
- разрешается использовать компьютерные возможности акцентирования внимания на определенных терминах, формулах, теоремах, применяя шрифты разной гарнитуры;
- введение и заключение не нумеруются.

2 Основную часть работы следует делить на разделы и подразделы:

- разделы и подразделы должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста, за исключением приложений;

- нумеровать их следует арабскими цифрами;
- номер подраздела включает номер раздела и порядковый номер подраздела, разделенные точкой;
- после номера раздела и подраздела в тексте точку не ставят;
- разделы и подразделы должны иметь заголовки;
- заголовки разделов и подразделов следует печатать с абзацного отступа с прописной буквы без точки в конце, не подчеркивая;
- если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой;
- переносы слов в заголовках не допускаются;

3 Нумерация страниц текстовых документов:

- страницы работ следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту работ;
- титульный лист включают в общую нумерацию страниц работ;
- номер страницы на титульном листе не проставляют;
- номер страницы проставляют в центре нижней части листа без точки.

Семинар Проектная деятельность в ДОУ

Цель: создание системы работы по внедрению технологии «метод проектов».

1. Настрой на работу.

Упражнение «Ассоциации».

Объясняем участникам, что мы сейчас скажем какое-то слово, а задача нашего левого соседа - быстро сказать первое слово-ассоциацию, которое пришло ему на ум.

Его левый сосед дает свою ассоциацию на его слово - ассоциацию, и т.д. В итоге громко произносится последнее слово. Это могут быть совершенно разные слова.

Например, цепочка ассоциаций - слов может быть такой: автобус - часпик - толкучка - джинсы - тысяча рублей - деревянный - Буратино - Папа Карло - ...

Начинать игру нужно по очереди, по кругу.

2. Определение правил работы на семинаре.

Цель: определить правила для эффективной работы в группе.

Время выполнения: 3 минуты

Процедура проведения: Участники называют те правила, которые необходимо выполнять для успешной работы на семинаре.

1. Здесь и теперь. Этот принцип ориентирует участников на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент.

2. Искренность и открытость. Это правило способствует получению для себя и предоставлению другим участникам честной обратной связи, т. е. той информации, которая так важна каждому участнику и которая запускает не только механизмы самосознания, но и механизмы межличностного взаимодействия.

3. Активность. Даже если упражнение носит демонстративный характер, каждый участник имеет право высказаться в конце. Если участник ничего не говорит, это еще не значит, что он занимает пассивную позицию, потому что он может прорабатывать проблему внутри себя, и это будет, конечно же, активная внутренняя позиция.

3. Теоретическая часть.

Сегодня в науке и практике интенсивно отстаивается взгляд на ребенка, как на «саморазвивающуюся систему», при этом усилия взрослых долж-

ны быть направлены на создание условий для саморазвития детей. Большинство педагогов осознают необходимость развития каждого ребенка как самоценной личности. Однако специалисты затрудняются в определении факторов, влияющих на успешность продвижения ребенка в образовательном процессе.

Уникальным средством обеспечения сотрудничества, сотворчества детей и взрослых, способом реализации личностно-ориентированного подхода к образованию является технология проектирования.

Проект – это специально организованный взрослым и выполняемый детьми комплекс действий, завершающийся созданием творческих работ.

Метод проектов - система обучения, при которой дети приобретают знания в процессе планирования и выполнения постоянно усложняющихся практических заданий - проектов. Метод проектов всегда предполагает решение воспитанниками какой-то **проблемы**.

Метод проектов описывает комплекс действий ребенка и способы (техники) организации педагогом этих действий, то есть является **педагогической технологией**. Он стал результатом "педагогизации", включения в образовательный процесс (в котором ведущей деятельностью ребенка является познавательная деятельность) проектирования как вида деятельности.

Цели педагогических технологий, используемых в проектном методе:

- Проектные методы обучения (развивать индивидуальные творческие способности каждого ребёнка).
- Здоровьесберегающие технологии (равномерно распределять различные виды деятельности, мыслительную и двигательную активность).
- Технологии использования в обучении игровых методов (формирование разнообразных умений и навыков, расширение кругозора, развитие познавательной сферы).
- Обучение в сотрудничестве (учить ребят добиваться единой цели, работая в группе).
- Исследовательские методы в обучении (проводить мероприятия, направленные на самостоятельное образование, позволяющие понимать изучаемую проблему и находить пути её решения).
- Информационно-коммуникационные технологии (расширять разнообразие содержания образования).

- Система инновационной оценки "портфолио" (проведение мониторинга достижений каждого ребёнка, для определения индивидуальной траектории развития личности)

Типология проектов в ДОУ

По количеству	индивидуальные групповые
По содержанию	Монопроекты (одна образовательная область) Интегративные (две и более образовательные области)
По продолжительности	Краткосрочные (1-4 недели) Среднесрочные (до 1 месяца) Долгосрочные (полугодие, учебный год)
По доминирующему виду проектной деятельности	Информационные Исследовательские Творческие Проектно-ориентированные

Типы проектов в ДОУ (по Л.В. Киселевой)

Тип проекта	Содержание	Возраст детей
Исследовательско-творческий	Дети экспериментируют, а затем оформляют результаты в виде газет, драматизации, детского дизайна	Старшая группа
Ролево-игровой	Используются элементы творческих игр, когда дети входят в образ персонажей сказки и решают по-своему поставленные проблемы	Вторая младшая группа
Информационно-практико-ориентированный	Дети собирают информацию и реализуют ее, ориентируясь на социальные интересы (оформление и дизайн группы, витражи и др.)	Средняя группа
Творческий	Оформление результата работы в виде детского праздника, детского дизайна и т. п.	Вторая младшая группа

Жизненный цикл проекта (по В.Н. Буркову, Д.А. Новикову) определяется 3 фазами:

Фаза проектирования:

I Стадия концептуальная.

Этапы: Выявление противоречий: формулирование проблемы, определение проблематики, определение цели, выбор критериев.

II Стадия моделирования

Этапы: Построение моделей, оптимизация моделей, выбор модели (принятие решения).

III Стадия конструирования

Этапы: декомпозиция, агрегирование, исследование условий, построение программы.

Фаза технологическая

Стадия реализации модели проекта. Этапы определяются содержанием проекта

Фаза рефлексивная

Стадия итоговой оценки. Стадия рефлексии.

Способы разработки проектов:

- Системная паутинка по проекту;
- «Модель трёх вопросов»
- Образ «Семь мы» (по Заир-Бек)
- Метод «Мыслительных карт» (Тони Бьюзен)

Системная паутинка по проекту

<u>Познание</u> ведущая деятельность - познавательно-исследовательская, формы:	<u>Чтение художественной литературы</u> ведущая деятельность - чтение, формы:	Коммуникация ведущая деятельность - коммуникативная, формы:
<u>Социализация</u> ведущая деятельность - игровая, формы:	<u>Труд</u> ведущая деятельность - трудовая, формы:	<u>Безопасность</u> интеграция разных видов деятельности, формы:
<u>Здоровье</u> интеграция разных видов деятельности, формы:	<u>Физическая культура</u> ведущая деятельность - двигательная, формы:	<u>Формы взаимодействия с семьей и соц.партнерами</u> формы:
<u>Художественное творчество</u> ведущая деятельность - продуктивная, формы:	<u>Музыка</u> ведущая деятельность - музыкально-художественная, формы:	<u>Режимные моменты</u> интеграция разных видов деятельности, формы:

Модель трёх вопросов

ЧТО ЗНАЮ?	ЧТО ХОЧУ УЗНАТЬ?	КАК УЗНАТЬ?
Содержание, то что дети уже знают	План (тема проекта)	Источники новых знаний, т. е. средства

Образ «Семь мы» (по Заир-Бек)

- *Мы озабочены...* (формулируется факт, противоречие, то, что привлекает внимание).
- *Мы понимаем...* (представляется осознанная проблема для решения и ориентиры-ценности).
- *Мы ожидаем...* (дается описание предполагаемых целей - результатов).
- *Мы предполагаем...* (представляются идеи, гипотезы).
- *Мы намереваемся...* (контекст действий, планируемых поэтапно).
- *Мы готовы...* (дается описание имеющихся ресурсов различного характера).
- *Мы обращаемся за поддержкой...* (представляется обоснование необходимой внешней поддержки реализации проекта).

Метод «Мыслительных карт» (Тони Бьюзен)

Майндмэппинг (mindmapping, ментальные карты) - это удобная и эффективная техника визуализации мышления и альтернативной записи. Это - ваши мысли, изложенные на бумаге графическим способом. Именно этот приём - обрамление мыслей в графические образы и является механизмом, запускающим в работу правое полушарие мозга! Это не очень традиционный, но очень естественный способ организации мышления, имеющий несколько неоспоримых преимуществ перед обычными способами записи.

Последовательность действий по составлению мыслительных карт

1. Берем лист бумаги формата не меньше А 4. В центре листа обозначаем словом (рисунком, картинкой) основную идею, проблему. Это крупная картинка, задающее направление нашим размышлениям. Работаем над схемой индивидуально.

2. От центральной идеи проводим несколько радиальных изогнутых линий (каждая может иметь свой цвет). Над каждой линией-ветвью пишется только одно ключевое слово, ассоциативно связанное с основной

идеями. Писать следует печатными буквами, без наклона, максимально вертикально. Длина ветви под написанным словом желательно совпадает с длиной слова.

3. Центральные линии должны быть толще. Связи обозначаются стрелками. Понятия организуются иерархически. Можно обводить, подчеркивать, использовать разные шрифты. Горизонтальные карты обычно удобнее вертикально ориентированных.

4. От главных (радиальных) ветвей рисуем ветви второго, третьего и т.д. порядка, продолжая цепочки ассоциаций. Можно использовать не только слова и аббревиатуры, но и рисунки, картинки, делать выделения цветом. Это повышает привлекательность, оригинальность и эффективность интеллектуальных карт.

5. Не забывайте о конкретных примерах, цитатах, иллюстрациях. Более важные слова пишите крупнее, чем детали. Некоторые целостные утверждения можно заключить в овалы (обвести) или другие геометрические фигуры.

4. Практическая часть.

Всем участникам разбиться на 3 группы и разработать проект «Аистёнок», посвящённый Дню рождения Детского сада, разными способами: 1 гр. способом «Системная паутинка проекта»; 2 гр. – «Модель трёх вопросов»; 3 гр. - способом «Метод мыслительных карт».

5. Презентация разработанных проектов.

6. Шесть «П» проекта

Таким образом проект можно представить, как «Шесть П»:

- Проблема
- Проектирование проекта
- Поиск информации
- Продукт
- Презентация
- Портфолио проекта.

7. Презентация портфолио проекта «Сказка» педагогами.

8. Рефлексия.

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

*Анна Валериановна Коротун,
Ксения Михайловна Шарагулова*

**ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Компьютерная верстка К.М. Шарагулова

Подписано в печать 23.12.2015. Формат 60x84/8.

Бумага для множ. ап. Печать на ризографе.

Усл. печ. л. 8. Тираж 500 экз. Заказ № _____

Отпечатано в типографии

ООО «Издательство «Ажур»

620075, г. Екатеринбург, ул. Восточная 54а, оф. 2.

Тел.: (343) 350-78-28, 350-78-49