

ципы проектирования работы с детьми, но и практически их освоить сначала на учебных упражнениях, а затем и в процессе разработки содержания обучения по отдельным познавательным темам. Это могут быть такие мероприятия как: круглый стол, просмотр видеозаписей занятий с детьми, проведённые коллегами из других детских садов, анкетирование педагогов, тренинги, ролевые игры, разработка своего варианта планирования образовательной деятельности с детьми и его реализация на практике.

Вторым условием является организация развивающей предметно-пространственной образовательной среды в соответствии с принципом интеграции. Под развивающей предметно-пространственной средой (далее РППС) понимается пространство, границы которого можно определить как предметами материального мира, так и детскими фантазиями, представлениями, выяснить которые возможно в ходе общения с ребёнком. В ФГОС ДО прописаны требования к развивающей предметно-пространственной среде: организация развивающей среды в ДОО строится таким образом, чтобы дать возможность наиболее эффективно развивать индивидуальность каждого ребёнка с учётом его склонностей, интересов, уровня активности.

Акцент на РППС сделан неслучайно, именно она является интегратором, системообразующим фактором организации различных видов деятельности детей дошкольного возраста. Организация РППС в соответствии с принципом интеграции требует от ребёнка более сложных действий. Он учится извлекать информацию, связанную не только с функциональным назначением предмета, но и с его включённостью в сферу социальных и личностных отношений, устанавливать взаимоотношения по поводу деятельности с конкретными материалами и предметами: умение их распределить, поделить, осуществить замещение и пр.

Непрерывными условиями построения развивающей среды в раннем и дошкольном возрасте являются: реализация идей развивающего обучения; опора на личностно-ориентированную модель взаимодействия между педагогом и ребёнком; интегративный характер педагогических требований к построению развивающей среды: комфортность и безопасность обстановки; обеспечение богатства сенсорных впечатлений; соответствие развивающей среды ФГОС ДО; учет всех направлений развития ребёнка; обеспечение самостоятельной индивидуальной деятельности; обеспечение возможности для исследования и научения, поисковой деятельности и экспериментирования; создание условий для изменения дизайна окружающей среды.

В последнее время используется принцип интеграции образовательных областей с помощью РППС групп и детского сада в целом.

Реализация образовательного процесса на основе интегративного подхода предполагает особое планирование, которое само носит интегративный характер, поскольку базируется на едином смысловом контексте. Третьим условием является планирование образовательного процесса ДОО на основе интегративного подхода.

Основой образовательного процесса является планирование. Планирование — это научно обоснованная организация образовательного процесса ДОО, которая придает ему содержательность, определенность, управляемость [4]. Основными принципами планирования образовательного процесса на основе интегративного подхода являются: принцип интеграции образовательных областей в соответствии с

возрастными возможностями и особенностями воспитанников группы и комплексно-тематический принцип построения образовательного процесса.

Н.Е. Васюкова отмечает, что модель планирования образовательного процесса на основе интегративного подхода отличается общими целевыми установками освоения окружающего мира во всех его проявлениях, в полноте и целостности. Она позволяет гибко и вариативно менять последовательность используемых форм организации образовательного процесса в соответствии с инициативами детей, их настроением, яркими событиями в окружающем мире, предусматривает подбор таких форм деятельности, которые оптимальным образом соответствуют задачам развития и важному содержанию деятельности. Основной целью интегративного планирования содержания образовательного процесса является приобщение ребенка к активному освоению окружающего мира в разных его проявлениях, что обеспечивает формирование первых представлений о целостности окружающего мира, а также развитие у детей общих способностей к познанию, творчеству [1].

Овладение педагогами механизмом интегративного планирования повышает их профессиональную компетентность, способствует развитию умения выстраивать стратегию и тактику своей работы в контексте образовательного процесса на основе рефлексирования собственной деятельности, оценки ее результатов с точки зрения общего развития ребенка. Такое планирование становится инструментом воспитателя в его профессиональном взаимодействии с коллегами и способствует выработке единого взгляда на специфику развития ребенка-дошкольника, прежде всего, с позиции обеспечения его полноты и целостности.

Список литературы

1. Васюкова Н.Е. Интеграция содержания образования через планирование педагогической деятельности / Н.Е. Васюкова, О.И. Чехонина // Детский сад от А до Я. 2004. №6(12). С. 8-14.
2. Левшина Н.И. Интеграция науки и практики / Н.И. Левшина // Детский сад: теория и практика. 2012. № 2. С. 64-73.
3. Санникова, Л.Н. Способы оценки качества образовательной деятельности ДОУ / Л.Н.Санникова, Н.И. Левшина // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2009. № 5. С. 10-14.
4. Система планирования в дошкольном образовательном учреждении: пособие для руководителей ДОУ / под ред. С.Ф. Багаутдиновой. Магнитогорск: МаГУ, 2004. 58 с.
5. Хохлова О.А. Формирование профессиональной компетентности педагогов / О.А. Хохлова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. 2010. № 3. С. 4-14.

ДОШКОЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ КАК САМООБУЧАЮЩАЯСЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Жайкбаева А.Т., Юревич С.Н.

Магнитогорский государственный технический университет им Г.И. Носова, Магнитогорск, Россия,
ayza.ishanova.92@mail.ru

В современных условиях профессиональная квалификация работников любой сферы жизнедеятельности становится одной из главных характеристик рабочей силы. Существенное изменение приоритетов в области обучения и воспитания детей привело к повышению требований к уровню профессионализма сотрудников дошкольных организаций. Стало очевидным, что существует проблема повышения профессионализма кадров на рабочих местах. Данные тенденции характерны и для дошкольных образовательных организаций (ДОО). В этой связи выдвигается вопрос о том, каким образом компенсировать недостатки традиционной работы или же вообще заменить ее в части решения задачи непрерывного профессионального развития сотрудников ДОО. На наш взгляд, это представляется возможным, если реализовать в практике

непрерывного профессионального развития сотрудников ДОО положения и принципы самообучающейся организации. Идея самообучающейся организации является относительно новым направлением в образовании. К тому же формирование самообучающейся организации является требованием времени, так как в ее рамках возможно значительное повышение эффективности работы организации, улучшение качества услуг.

Понятие самообучающейся организации, выступающее концептуальным отражением развития инновационных процессов, получило развитие с 60-х годов XX века и предполагает организацию работы компании так, чтобы была достигнута основная цель деятельности – получение наибольшей эффективности при максимальном удовлетворении персонала.

Коллектив авторов (Н.А. Кипень, В.П. Дудяшова, А.В. Денисова) в своей монографии проанализировали подходы зарубежных ученых к функционированию, формированию и развитию самообучающейся организации. Представителями научной среды предложены разные определения самообучающейся организации. Так, Д. Гарвин считает, что самообучающаяся организация – это организация, которая поддерживает создание новых и трансформацию старых знаний и изменяет свое поведение с появлением новых знаний [2]. В свою очередь Р. Росс, Б. Смит, С. Робертс и А. Клейнер подошли к развитию в организации как к экспериментированию и трансформации этого эксперимента в приемлемые знания для всей организации в целом в соответствии с ее стратегическими целями. Они предполагают, что в самообучающейся организации должен быть реализован креативный подход к развитию, свободное выражение своих идей, быстрое внедрение инноваций, повышение профессионализма сотрудников [2]. Интересным представляется определение Р. Караша, в соответствии с которым самообучающаяся организация – это организация, в которой сотрудники на всех уровнях индивидуально и коллективно постоянно повышают свою способность быть результативными. С его точки зрения, самообучающаяся организация развивается и поощряет развитие своих сотрудников. Она способствует распространению информации среди персонала, создавая более квалифицированную рабочую силу [2]. Это, в свою очередь, способствует гибкости организации, где люди адаптируются и применяют новые идеи и изменения в среде общего видения.

По мнению П. Сенге, самообучающуюся организацию следует рассматривать как место, где сотрудники постоянно расширяют свой потенциал в процессе достижения результатов, где быстро внедряется новое мышление, и люди постоянно обучаются тому, как необходимо далее развиваться [3]. Важным моментом является то, что новые знания тут же должны начать работать на повышение эффективности организации. В соответствии с данными принципами можно сделать вывод, что самообучение – это не статическое состояние, которого организация рано или поздно достигнет, а процесс постоянного самосовершенствования и развития, состоящий из определенных этапов.

По мнению П. Сенге, самообучающаяся организация способна стать «живой» организацией. В этом случае ее сотрудники испытывают потребность отслеживать собственные «точки торможения, ошибок, регрессии» [3].

Отечественные ученые начали заниматься изучением проблем самообучающихся организаций сравнительно недавно. Их исследования посвящены: особенностям формирования обучающейся организации в российских условиях (С.Р. Семушкина; вопросам

применения теории самообучающейся организации в современной России (Е.А. Гулянская; сравнительно «американской» и «европейской») концепции самообучающейся организации (Э.М. Коротков); выявлению сущности и принципов самообучающейся организации (Б.З. Мильнер); разработке модели обучающейся организации и экспресс-диагностике способности организации к обучению (А.В. Павлуцкий и О.Е. Алехина).

Анализ показывает, что ключевой особенностью самообучающейся организации является обучение своими силами (вместе с тем допускается привлечение специалистов со стороны или использование возможностей учреждений дополнительного профессионального образования для подготовки будущих наставников – тьюторов), непрерывность обучения и обучение на основе реальной информации.

Самообучающаяся организация не характеризуется какой-то особой организационной структурой, соответственно, мы можем говорить о том, что признаки самообучающейся организации мы можем перенести и в дошкольную образовательную организацию. Однако, если учреждение хочет стать указанной организацией, то в ней должны произойти серьезные изменения, с одной стороны в управлении и развитии персоналом и, с другой стороны, в подходах к адаптации и управлению изменениями.

В дошкольных образовательных организациях существует явная потребность в необходимости создания самообучающейся организации. Это связано, прежде всего, с желанием руководителей дошкольных организаций повысить эффективность работы, улучшить качество, оптимизировать систему работы кадров и т.д. Также, на наш взгляд, необходимость создания самообучающейся организации связана во многом с быстрыми изменениями во внешней среде, которые вынуждают руководство дошкольных образовательных организаций сконцентрировать свои усилия не только на организационных вопросах, но и на потребностях сотрудников, пожеланиях родителей.

Целью самообучающейся организации является постоянное приращение знаний, востребованных практикой. В дошкольных образовательных организациях такая востребованность, безусловно, существует. В основе любой идеи самообучающейся организации – создание возможностей для непрерывного обучения, совершенствования для всех и каждого, командные методы работы, способность к самообновлению, движению, развитию. Приоритетная позиция самообучающихся организаций – способность обучаться, получать практические, а не абстрактные знания, умения, навыки, при этом процесс обучения должен быть интегрированным в контекст повседневной работы.

В широком смысле слова для того, чтобы организация стала называться самообучающейся необходимо осознанное участие всех сотрудников в ее деятельности и тесное сотрудничество друг с другом, открытость в передаче информации, демократизм, наличие обратной связи с руководством. Развитие сотрудников должно стать неотъемлемой частью функционирования дошкольной образовательной организации. Система мотивации должна быть сформирована таким образом, чтобы поощрять креативность, инициативность, желание сотрудников развиваться, поддерживать ценностные установки организации. Организационная структура строится с условием возможности быстрой реструктуризации. Руководство дошкольной организации должно быть готово к изменениям и собственному развитию. Таким образом, все сказанное позволяет сделать вывод о том, что в прак-

тике детских садов возможно использовать потенциал самой организации для развития профессиональной компетентности педагогов.

Кроме того, в настоящее время самообучающаяся организация имеет значительные преимущества в практике применения в условиях ДОО. Учитывая ее существенный педагогический потенциал, можно говорить о реальных перспективах ее широкого использования в деятельности дошкольных образовательных организаций. В обобщенном плане детский сад как самообучающаяся организация – это общеобразовательная организация, в которой персонал осознанно обучается, изучает и совершенствует сам процесс внутриорганизационного обучения. Центр тяжести в повышении квалификации педагогов в аспекте развития их профессиональной компетентности должен быть смещен в общеобразовательную организацию. Целью самообучающейся организации является постоянное приращение знаний, востребованных практикой. Самообучающаяся организация способна не только внедрять готовые инновации, но и создавать собственные. Решающую роль в выборе форм, методов и средств обучения воспитателей эффективным способом педагогической деятельности должны играть сами педагоги. При этом предпочтение в выборе форм обучения отдается групповым (командным), что позволяет педагогам обмениваться знаниями и умениями в группе и приходиться к таким решениям, которые могут быть абсолютно недоступны для каждого из них в отдельности. Большое внимание следует уделять обобщению, теоретическому осмыслению и распространению эффективного опыта педагогической деятельности «успешных педагогов».

Все сказанное явно указывает на то, что использование основных положений самообучающейся организации обеспечивает возможность создания в ДОО проблемного профессионального пространства, что, как следствие, будет способствовать развитию профессиональной компетентности педагогов. Кроме того, идея детского сада как самообучающейся организации является ярким примером, подтверждающим современный принцип – образование через всю жизнь.

Список литературы

1. Дудяшова, В.П. Этапы становления самообучающейся организации / В.П. Дудяшова, Н.А. Нестерова // Вестник Костромского государственного технологического университета. 2006. № 2 (14). С. 109-111.
2. Кипень, Н.А. Формирование и развитие самообучающейся организации: монография / Н.А. Кипень, В.П. Дудяшова, А.В. Денисова. – Кострома: Изд-во КГТУ, 2008. 199 с.
3. Сенге, П. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации / П. Сенге; пер. с англ. Б. Пинскера, И. Татариновой. М.: Олимп-Бизнес, 2011. 417 с.

ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГОВ К ОБУЧЕНИЮ ГРАМОТЕ ДОШКОЛЬНИКОВ В СИСТЕМЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОО

Калашикова О.М., Градусова Л.В.

Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, Магнитогорск, Россия, botkom@mail.ru

Современная дошкольная образовательная организация в соответствии с Федеральным Государственным Образовательным Стандартом представляет собой профессионально организованное взаимодействие всех участников образовательного процесса, способствующее гармоничному развитию детей дошкольного возраста.

Согласно нормативным документам в отечественной системе образования задача обучения грамоте традиционно возлагалась на начальную школу. Это положение сохраняется и в ФГОС ДО, в котором пе-

ред дошкольным образованием ставится задача «формирования звуковой аналитико-синтетической активности как предпосылки обучения грамоте»[4].

Современная ситуация развития ребенка характеризуется достаточно ранним и интенсивным погружением ребенка в информационную среду, в связи с чем обучение грамоте, чтению в дошкольном возрасте многие педагоги и родители рассматривают как залог будущего успешного обучения ребенка в школе.

Образовательная ситуация характеризуется достаточной теоретической разработанностью проблемы обучения грамоте дошкольников, наличием вариативных традиционных и нетрадиционных технологий обучения грамоте, большой заинтересованностью родителей в обучении детей грамоте на этапе дошкольного детства, востребованностью различных форм обучения грамоте в детском саду (кружки, дополнительные образовательные услуги).

Во многом успешность решения задачи речевого развития детей, в том числе к обучению грамоте определяется профессиональной педагогов. Как считает К.Ю. Белая, качество деятельности ДОО зависит от качества работы педагогов, от созданных руководителем условий для творческого поиска новых форм и методов работы с детьми, от объективной оценки результатов деятельности педагогов [3].

Профессиональная компетентность рассматривается в литературе как уровень сформированности знаний, умений, способностей, личности специалиста, необходимых для эффективного выполнения им конкретной деятельности.

Как известно, компетенция – круг вопросов, проблем и задач, в решении которых тот или иной специалист является сведущим лицом, то есть обладает соответствующими познаниями и личным опытом. Компетенция выражается в готовности субъекта эффективно организовывать внутренние и внешние ресурсы для решения определенного круга проблем.

Непрерывное профессиональное развитие педагогов является необходимым и обеспечивается системной методической работой дошкольной организации. Как ресурс развития образования методическая работа привлекает внимание многих исследователей и методистов. В литературе обсуждаются вопросы организации и функционирования методической работы, пути решения образовательных задач (Л.В. Поздняк, К.Ю. Белая и др.) контроль за повышением качества ее исполнения (К.Ю. Белая, Н.О.А. Скоролупова).

Таким образом, одним из путей повышения профессиональной компетентности педагогов в области обучения грамоте дошкольников наряду с обучением на курсах и самообразованием может являться методическая работа в ДОО. Методическая работа в дошкольном учреждении является важным звеном в целостной общегосударственной системе повышения квалификации педагогических кадров [2, с. 22].

С целью выявления уровня профессиональной готовности педагогов к решению задачи обучения грамоте дошкольников было проведено анкетирование педагогов на базе МДОУ «Д/с № 1 о.в.» г. Магнитогорска. Анализ ответов показал, что все педагоги считают необходимым обучать детей грамоте в дошкольном возрасте. Большинство опрошенных педагогов остро нуждаются в информации о современных методиках обучения грамоте дошкольников, так же не имеют практической подготовленности к решению данной задачи.

Одним из путей совершенствования работы по обучению грамоте дошкольников является повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах обучения грамоте в системе методической