

МОЛОДОЙ  
УЧЁНЫЙ

ISSN 2410-4485

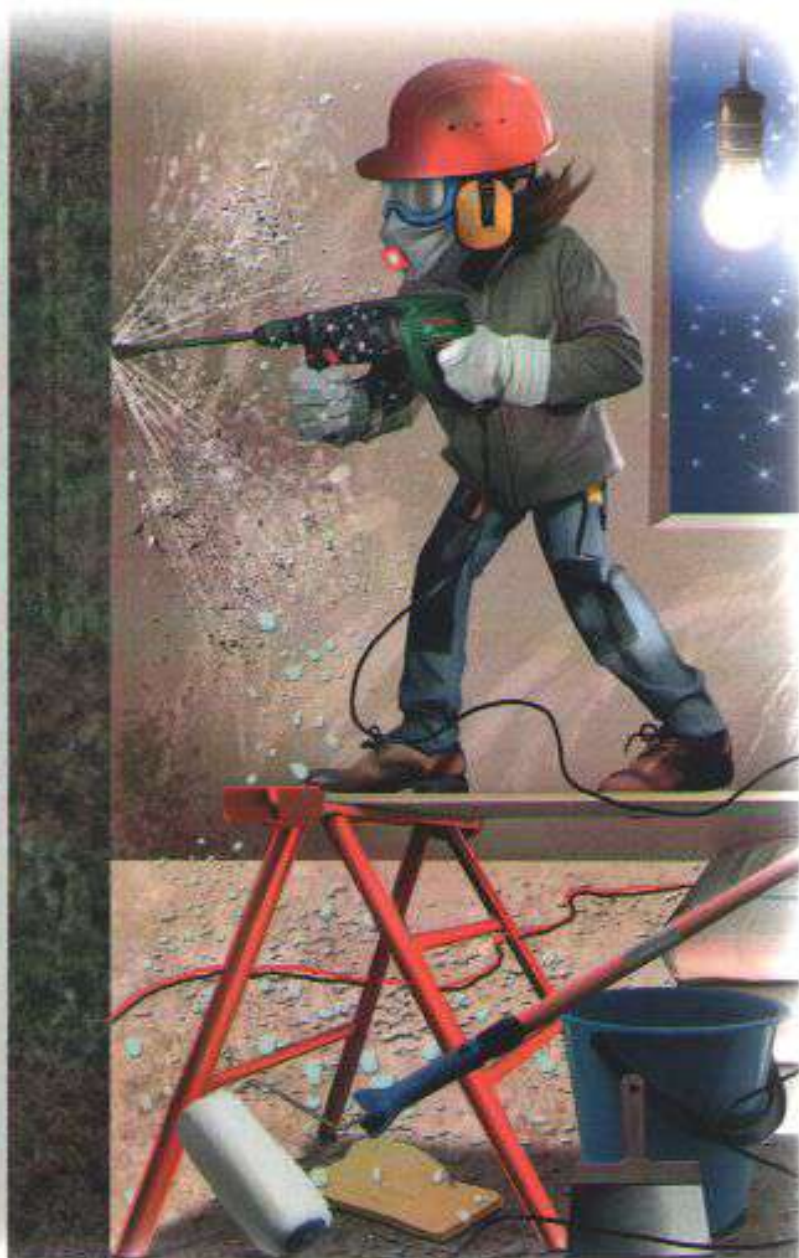
# Вопросы дошкольной педагогики

международный научно-методический журнал

2 2023



16+



# **Вопросы дошкольной педагогики**

№ 2 (61) / 2023



## СОДЕРЖАНИЕ

### ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Васильева Н.А. Организация здорового питания для воспитанников и их семей в детском саду .....	1
Вуймина Н.И., Ефремова М.В. Инновационные подходы к внедрению в практику ДОУ элементов воспитывающей среды музейно-педагогической направленности .....	2
Гальцева О.Н. Использование технологий программы «Продетей» в работе с педагогами.....	7
Жамсаранова О.М. Роль наставничества в формировании профессиональных компетенций педагога.....	10
Олейник Е.Н. С полочки музея — в игру. Формирование позитивной модели поведения дошкольников при организации и внедрении в систему дошкольного образования проекта «Мини-музей «Здравствуй, театр!» .....	13
Усцелемова Н.Л. Музыкально-педагогическая деятельность как основа формирования управленческого опыта педагога-музыканта .....	15

### ВОПРОСЫ ВОСПИТАНИЯ

Бабушкина Н.И., Смецкая А.Н., Крюкова О.В. Значение музыкальной сказки во всестороннем воспитании и развитии дошкольников.....	17
Бондаренко О.И. Формирование основ питания у детей дошкольного возраста в процессе приобщения к здоровому образу жизни .....	19
Ключенович Н.В., Шевченко Е.А., Сушко Е.Г., Ельчанинова Е.Е., Пахомова О.В. Актуальные вопросы воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей через призму притяния дошкольникам христианских основ в контексте национального проекта «Образование» (из опыта работы) .....	20
Лагуткина О.В., Катина Н.В. Формирование основ народной культуры — воспитание любви к родному краю .....	22
Тищенко Л.Г. Эстетическое воспитание детей старшей группы детского сада .....	25

### РАЗВИТИЕ ДОШКОЛЬНИКА

Вернидуб О.В., Батраева Н.В. Мультистудия как средство развития связной речи у старших дошкольников .....	28
--	----



стали посещать семинары, педсоветы, методические мероприятия стали более плодотворными, воспитатели и специалисты стали более самостоятельными, решения

принимают они сами, выбор стоит за ними. И даже те воспитатели, которые не обучаются на тренингах, но начали применять некоторые технологии в группах.



Рис. 6. Педагогический коллектив МБДОУ № 196 г. Ижевска на педсовете

Таким образом, после включения данных технологий в методическую работу включены 100% педагогов, эта включенность обеспечивается за короткий промежуток

времени, 40% воспитателей стали использовать в своей работе парные коммуникации (хотя они не проучились по программе), 40% внедряет загадку дня.

## Роль наставничества в формировании профессиональных компетенций педагога

Жамсаранова Ольга Михайловна, старший воспитатель  
МБДОУ Детский сад № 56 «Теремок» г. Улан-Удэ

*В статье рассматривается эффективность наставничества, так как именно сегодня наставничество заслуживает пристального внимания и отражает жизненную необходимость педагогов, испытывающих профессиональные дефициты, получать поддержку опытных специалистов, способных предложить практическую и теоретическую помощь.*  
**Ключевые слова:** профессиональные компетенции педагога, наставничество, наставник, тьютор, индивидуальный образовательный маршрут.

Современные социокультурные условия ставят перед нами новые задачи. Одна из них — повышение качества образования, уровень которого зависит от профессиональных компетенций педагога.

Профессиональные компетенции педагога — это его качественные действия, обеспечивающие эффективное решение профессиональных педагогических задач, возникающих в реальных ситуациях педагогической деятельности, с использованием жизненного опыта, квалификации педагога, общепринятых ценностей.

Принято выделять следующие основные компетенции педагога:

- профессиональная (профессионально значимые личностные качества педагога: общая культура педагога, эмпатия, осознание целей и ценности своей педагогической деятельности; знание и владение методикой дошкольного образования, современными педагогическими технологиями);
- информационная (квалифицированная работа с различными информационными ресурсами, использование компьютерных и мультимедийных технологий);

- коммуникативная (умения педагога, которые обеспечивают эффективное установление контакта с воспитанниками, родителями (лицами, их замещающими), коллегами по работе);
- правовая (знание приоритетных направлений развития образования Российской Федерации: законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность; Конвенции о правах ребенка; трудового законодательства; нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей).

Если в конкретной педагогической ситуации педагог затрудняется совершить целесообразное профессиональное действие, обеспечивающее адекватное и эффективное решение профессионально значимой задачи, то соответствующей педагогической компетенцией он не обладает.

В настоящее время сложно найти педагога, не испытывающего профессиональные дефициты, в этом случае наставничество — наиболее эффективный метод решения данной проблемы. Наставничество представляет собой универсальную технологию, с помощью которой



происходит передача опыта, знаний, компетенций и ценностей через партнерское взаимодействие педагогов. Сегодня необходимость в наставничестве ощущается особо остро, так как реалии современного мира требуют от педагогов незамедлительного ответа на его вызовы: есть потребность — нужно учиться.

Следует отметить, что профессиональные дефициты испытывают не только молодые специалисты, но и педагоги со стажем; педагоги, которые прошли профессиональную переподготовку и вступают в новую должность; педагоги, которые только пришли на новое место работы.

Наставничество — это всеобъемлющая форма и мера поддержки и сопровождения педагогов. Наставник — человек, который обладает опытом и знаниями в своей области, высоким уровнем коммуникации. Наставник — это ментор, алгоритм. То есть на каждый запрашиваемый дефицит наставляемого у него есть готовая инструкция, способ решения данной проблемы. Например, наставляемый молодой педагог испытывает затруднения в проектировании занятий по развитию речи для детей среднего возраста. Наставник, в свою очередь, оказывает помощь в форме консультации по проектированию занятия, на которой подробно обсуждаются цели и задачи, этапы занятия с позиции методической грамотности и возрастосообразности. В этой форме наставничества действует конструктивный подход, построенный на обсуждении и убеждении.

Другой случай, когда специалист со стажем испытывает затруднения в работе с информационными ресурсами. В наше время, время цифровизации, довольно сложно обходиться без IT-технологий. В этом случае

наставником может выступать молодой педагог, владеющий технологиями применения цифровых ресурсов на практике, или алгоритмом. Это так называемое реверсивное наставничество, и это тоже норма.

Но не во всех случаях наставник-ментор способен оказать помощь наставляемому, не на все запросы существуют алгоритмы. С другой стороны, многие педагоги не могут понять и озвучить свои профессиональные дефициты, не могут самодисциплинировать себя, сослаться на дефицит времени («нет лишнего времени»), на дефицит способностей («не могу»), на дефицит умений («не умею»), на отсутствие мотивации («не хочу»), то есть такие педагоги испытывают дефицит самостоятельности. Им нужен *тьютор* — навигатор, который поможет выявить дефициты, выработать стратегию роста и построить образовательную траекторию.

В детских садах таким навигатором зачастую выступает старший воспитатель. Как это происходит на практике? Исходя из моего опыта, могу выделить следующие этапы работы по созданию индивидуального образовательного маршрута педагога (далее ИОМ):

1. Опрос (мониторинг) педагогов на выявление профессиональных затруднений;

2. Разработка и реализация ИОМ педагога.

Для эффективного взаимодействия тьютора и наставляемого была разработана модель дорожной карты ИОМ педагога, где были обозначены актуальный запрос педагога, образовательные задачи, указаны конкретные действия и мероприятия для решения образовательных задач, сроки их выполнения, форма предъявления результата, таблица 1.

Таблица 1. Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) педагога

МБДОУ № \_\_\_\_\_

### 1. Информационная справка

ФИО педагога	
Должность	
Образование	
Стаж работы	
Курсы повышения квалификации (за последние 3 месяца)	
Уровень квалификации (первая, высшая категория, без категории)	
Звания, награды	
Дата начала работы по реализации ИОМ	
Дата окончания работы по реализации ИОМ	

### 2. Результаты входной диагностики профессиональных дефицитов

Профессиональные компетенции	Профессиональные дефициты педагога
Профессиональные	
Методические	
Психолого-педагогические	
IT- технологии	

### 3. Перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций педагога

Наименование мероприятия	Задачи	Уровень организатор	Сроки проведения	Отметка о выполнении (старший воспитатель)	Результат посещения	Форма представления



## 4. Сведения о корректировке индивидуального образовательного маршрута

Дата мероприятия	Причина внесения изменений в ИОМ	Новое мероприятие	Подпись старшего воспитателя	Подпись педагога

## 5. Заключительное публичное мероприятие

Форма мероприятия	Название	Уровень	Сроки проведения	Отметка о выполнении (ст. воспитатель)

## 6. Результаты итоговой диагностики

Профессиональные компетенции	Профессиональные дефициты педагога
Профессиональные	
Методические	
Психолого-педагогические	
IT- технологии	

## 7. Выводы:

\_\_\_\_\_ /старший воспитатель/

\_\_\_\_\_ /педагог/

Остановимся на каждом пункте дорожной карты отдельно. Исходя из результатов мониторинга или непосредственного обращения педагога, определившего свой профессиональный дефицит самостоятельно, формулируются цель (видение конечного желаемого результата) и образовательные задачи (конкретные шаги, которые способствуют достижению цели). Далее указываются точные действия и мероприятия, направленные на восполнение дефицита педагога (запись на курсы повышения квалификации; посещение семинаров, вебинаров, конференций, форумов; участие в мастер-классах опытных коллег; посещение образовательных событий педагогов — наставников и т. д.), обозначаются сроки исполнения этих действий и, как итог, указывается форма предъявления результата, в зависимости от запроса (мастер-класс, образовательное событие, презентация проекта, участие в конкурсе и т. д.).

Следует отметить, что ИОМ педагога носит кратковременный характер восполнения дефицита, от одного месяца до полугода, так как сам запрос зачастую не является долгосрочным и трудновыполнимым. В случае форс-мажорных обстоятельств в дорожную карту ИОМ педагога вносятся данные о корректировке ИОМ.

В индивидуальном образовательном маршруте отражаются направления самообразования по совершенствованию компетенций педагога. Это могут быть запросы на восполнение профессиональных дефицитов, таких как изучение требований законодательства Российской Федерации об образовании, изучение и осмысление ФГОС ДО, разработка и внедрение рабочих программ, аттестация на квалификационную категорию, участие в конкурсах профессионального мастерства. Запросы педагога на восполнение методических дефицитов, в частности, проектирование НОД, участие в семинарах, форумах. Запросы на восполнение психолого-педагогических дефицитов: тайм-менеджмент, самопрезентация педагога, самоанализ педагогической деятельности,

Запросы на восполнение дефицитов в IT-сфере: совершенствование навыков пользования ПК, освоение цифровых платформ. Изучение и внедрение в свою деятельность информационных технологий.

Таким образом, тьютор — навигатор разрабатывает личностно-ценностную модель профессионального роста педагога, которая соответствует стратегиям государственной образовательной политики по обеспечению качества образования.

Обе модели профессиональной помощи педагогам — наставничество и тьюторство — способствуют самосовершенствованию педагога. А именно, повышению качества подготовки и квалификации сотрудников; развитию профессиональных компетенций педагога; передаче ценного педагогического опыта; освоению практических и теоретических основ педагогической деятельности; своевременному анализу собственных дефицитов; получению своевременной помощи на этапе интеграции в коллектив; повышению самоуважения, уверенности в себе и позитивному отношению к своей деятельности; освоению современных образовательных технологий и внедрению их в образовательный процесс; развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на педагога трудовые функции; снижению риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов — носителей знаний и навыков; укреплению профессионального сотрудничества всех членов коллектива.

В заключение хочется сказать, что для эффективного самосовершенствования педагога система непрерывного образования должна откликаться на запросы самого педагога. То есть курсы повышения квалификации должны развивать компетенции будущего дня и по своей структуре быть модульными. Важно, чтобы существовал единый навигатор по образовательным услугам (единая база данных России), чтобы педагог мог без труда выбрать тот или иной модульный курс для восполнения своих дефицитов.



**Литература:**

1. Федеральный Закон РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 28, 47, 48. URL: <http://zakon-ob-obrazovanii.ru>.
2. А.Л. Пикина, А.В. Золотарева Тьюторское сопровождение профессионального развития педагога // Ярославский педагогический вестник — 2015 — № 4. — С. 85-92.
3. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. — URL: <https://dick.ru/QWQW9>
4. Нугуманова, Л. Н. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — 2-е изд., доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.

## **С полочки музея — в игру. Формирование позитивной модели поведения дошкольников при организации и внедрении в систему дошкольного образования проекта «Мини-музей «Здравствуй, театр!»**

Олейник Елена Николаевна, музыкальный руководитель  
МАОУ «СОШ № 13 с УИОП» г. Электростали Московской области

**М**ноголетний опыт работы с дошкольниками убеждает нас в том, что детей необходимо учить играть. Ведь известно, что дети не рождаются с готовым игровым опытом. А играя с детьми, используя такие необходимые сегодня технологии, как сказкотерапия, куклотерапия, музыкотерапия и другие, возможно решить одну из главных задач — создание условий для психологической и педагогической работы, в которой возможно как можно ближе подойти к внутреннему миру ребёнка и помочь ему преодолеть то, что тормозит его развитие.

В нашем ДОУ традиционными стали так называемые музыкальные игровые представления с детьми, которые, на наш взгляд, оказывают многоплановое воздействие на личность дошкольника. В их основе — внимание к ценностям малышей и наше желание играть вместе с ними. Вот уже более 10 лет распахнул свои двери полюбившийся всем мини-музей «Здравствуй, театр!»

### **Цели и задачи мини-музея «Здравствуй, театр!»**

Формирование познавательных интересов дошкольников.

Приобщение дошкольников к миру искусства, миру театра.

Привлечение родителей к культурно-досуговой деятельности детского сада.

Расширение кругозора детей с помощью информационной и экскурсионной деятельности. Обогащение предметно-развивающей среды детского сада.

Развитие моторики, речи, предоставление условий как для самостоятельной игры, так и для работы в коллективе (постановка спектаклей), сочинение сценариев, сказок. Приобщение к театральному искусству через вовлечение в театральное творчество.

В основу решения этих задач положены следующие **принципы:**

Принцип опоры на интересы ребёнка.

Принцип учёта возрастным особенностей дошкольников.

Принцип осуществления взаимодействия воспитателя с детьми при руководящей роли взрослого.

Принцип наглядности.

Принцип сотрудничества и взаимоуважения.

**Содержание и формы работы в мини-музее «Здравствуй, театр!»**

Изучение литературно-исторических источников, соответствующих профилю музея.

Систематическое пополнение фонда музея с привлечением деятельности родителей воспитанников дошкольного учреждения).

Обеспечение сохранности музейных предметов.

Составление перспективных и календарных планов работы музея.

Создание и обновление экспозиции, стационарные и передвижные выставки.

Досуги, развлечения, театрализованные постановки с использованием кукол и различных видов театра.

Экскурсии, проводимые воспитателями и детьми подготовительной группы.

Выступления перед детьми других групп и гостями музея.

Выставки работ детей по изобразительной деятельности, ручному труду.

Занятия с использованием технологии «Сказкотерапия»: различные импровизации, этюды с куклами с целью преодоления эмоциональных трудностей у дошкольников.

Экскурсии для родителей.

**Внедрение данного проекта в систему дошкольного образования**

— проект «Мини-музей «Здравствуй, театр» в условиях детского сада позволяет реализовывать комплексные и дополнительные образовательные программы;