

Перепрыгнуть через радугу

Счастливые времена перемен мы создаем для себя сами

Заведующая детским садом специалист высшей квалификации, почетный работник общего образования РФ Галина Николаевна МАРЧЕНКО идет по жизни с улыбкой. О трудностях если и говорит, то как-то вскользь, в контексте. Все больше об информатизации, о своем замечательном коллективе и, конечно, о детях, ведь все, что она делает, это для и ради них. Кажется, будь у нее свободная минутка, и в бассейне бы с ребятней поплескалась, и в мяч поиграла, и даже через радугу попрыгала.



Анна ЕЛАНСКАЯ

«Колокольчику» в этом году будет 42 года. И так оказался складно и добротно сложен фундамент этого здания и такие с самого начала установлены в нем мудрые правила жизни, что биография муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детский сад первой категории №237 Ленинского района города Ростова-на-Дону просто не могла не сложиться удачно!

Немного статистики

Сегодня «Колокольчик» является всероссийской экспериментальной площадкой по реализации научно-исследовательского проекта «Проектирование сетевого образовательного кластера с целью повышения качества муниципальной системы образования г. Ростова-на-Дону»; базовой площадкой Федеральной стажировочной площадки ГБОУ ДПО РО Ростовского института повышения квалификации и переподготовки преподавателей Ростовской области для реализации направления «Модернизация муниципальных систем дошкольного образования» и муниципальной площадки по вопросам внедрения ИАС «Аверс: Заведующий ДОУ» и «Аверс: Расчет меню питания».

С 2010 года детский сад №237 включен во Всероссийский национальный реестр ведущих образовательных учреждений России и в национальный реестр социально значимых организаций.

Словом, именно здесь осуществляется работа по созданию и распространению эффективного опыта реализации высокотехнологичных методик дошкольного образования.

Неформальные формальности

Портфолио более чем внушительное, но как-то не очень вяжутся «сетевой образовательный кластер» и «пилотная площадка» с гармонично развитыми розовощекими малышами. Однако когда читаешь отклики родителей, все становится на свои места. Деловой язык - это всего лишь особый, канцелярский, стиль речи, а вот мнение мам - самый что ни на есть объективный показатель качества работы. «С детским садом №237 связана вся моя жизнь», - пишет на сайте Ольга Владимировна Натарава. - В 1973 году сюда привела меня мама. В 1993 году я привела в этот же детский сад старшего сына, а через 12 лет, ни минуты не сомневаясь, и младшего. Здесь работают не просто воспитатели, нянечки и специалисты дополнительного образования, а большая друж-

ная семья и высококвалифицированный, творческий, хорошо слаженный педагогический коллектив. Мой сын в семь лет легко может назвать 20 видов рыб, разбирается в строении Солнечной системы и умеет четко выражать свои мысли. И главное - ребенок в саду счастлив, а это дорогого стоит!»

Неравнодушие к детству

На первой странице сайта размещено приветствие: «Уважаемые гости! Мы рады встрече с вами! Сайт нашего дошкольного учреждения адресован тем родителям и педагогам, кто неравнодушен к Детству...»

Не секрет, что сайты детских садов не слишком распространенное явление. А такие информативные, живые, рабочие - и вовсе редкость. Здесь же целая библиотечка для родителей, хроника событий детского сада, фотоотчеты, презента-

ционной образовательной информационной среды», соответствующими разделами приоритетного национального проекта «Образование» и Федеральной целевой программой развития образования. Высокий уровень информационной культуры и компетенции педагогов - требование времени и в конечном счете показатель их профессиональности.

Наш детский сад работает по программе «Развитие», в основе которой лежит личностно ориентированная модель воспитания, предполагающая создание отношений сотрудничества и партнерства между взрослыми и детьми. Для того чтобы успешно реализовать задачи интеллектуального и эстетического развития, подготовить детей к жизни в современном обществе, необходимо максимально освободить воспитателей от рутинной работы и дать простор

Программа «Аверс: Заведующий ДОУ» позволяет:

- Формировать и использовать в работе электронный паспорт дошкольного образовательного учреждения.
- Вести личные дела сотрудников, формировать и поддерживать в актуальном состоянии электронное портфолио (личные достижения сотрудников).
- Вести личные дела воспитанников, формировать и поддерживать их электронные портфолио, осуществлять мониторинг состояния их здоровья, развития, а также результаты медицинских, психологических и педагогических обследований.
- Составлять штатное расписание, назначать сотрудников на должности.
- Вести учет дополнительных платных образовательных услуг.
- Осуществлять предварительный набор воспитанников.
- Формировать книгу учета движения воспитанников.
- Осуществлять учет посещаемости детей.
- Составлять статистические и управленческие отчеты.
- Строить отчеты с динамически определяемым поисковым запросом и формой предоставления информации.

Программа «Аверс: Расчет меню питания» позволяет:

- Автоматизировать работу медицинского персонала, отвечающего за расчет продуктов, и складского работника.

И все это практически нажатием одной кнопки. Фантастические возможности!

ция обучающих программ и, конечно, электронная запись.

- Сайт - это наша визитная карточка и самый эффективный инструмент для привлечения родителей к совместной воспитательной работе. А ведь он продукт информатизации, начавшейся с момента нашего сотрудничества с компанией «Аверс». Кстати, в 2013 году наш www.kolokolchik237.ru стал призером конкурса «Педагогический рунет».

Актуальность инноваций

Созданию и развитию единой информационной образовательной среды уделяется большое внимание на государственном уровне. Это обусловлено федеральной целевой программой «Развитие еди-

творчеству. Я вижу в этом свою задачу как руководителя.

Не застревайте в дне вчерашнем

Победой, которой можно по праву гордиться, Галина Николаевна считает заветную точку невозврата - момент решительного и категоричного отрыва от вчерашних стереотипов и переход к «тотальной информатизации». А путеводной звездой она, не задумываясь, называет компанию «Аверс». Много случилось вопреки сомнениям именно благодаря надежной, высокопрофессиональной и дружеской поддержке специалистов компании.

- «Аверс» дал нам мощный толчок в развитии и помог достойно и ус-

пешно пройти этот путь. Проблемы, конечно, были. Это неизбежно. Но те возможности, которые мы сейчас имеем, стоят затраченных усилий.

Пилотный прорыв

- Итак, в декабре 2010 года было заключено соглашение о сотрудничестве между нашим ДОУ и Группой компаний «Аверс» с целью достижения максимальной эффективности внедрения и применения современных информационных технологий в работе образовательных учреждений в рамках пилотного проекта в городе Ростове-на-Дону. Наша задача заключалась в формировании единой информационной инфраструктуры управления дошкольным образованием учреждением. Мы определили для себя приоритеты: сначала внедрение программы «Аверс: Заведующий ДОУ», затем - «Аверс: Расчет меню питания».

Профессионалы

- «Аверс» совершенно уникальный и очень правильный для нас партнер. Что говорить, в коллективе мало кто был готов включиться в такой масштабный проект и технически, и психологически. На первом этапе внедрения программы «Заведующий ДОУ» воспитатели были похожи на своих воспитанников - такие же робкие и неумелые. И так же терпеливо, внимательно, деликатно, как мы работаем с малышами, с нами работали специалисты компании.

Пусть не покажется вам пафосной эта фраза, но на самом деле наш договор с компанией «Аверс» я считаю большой удачей в жизни. Во-первых, с нами работает совершенно замечательная команда профессионалов, готовая поддержать буквально в любое время дня и ночи. Это тот человеческий фактор, который на 80 процентов гарантирует успех. Во-вторых, компания предложила нам то, чего никто больше не делает, - налаженную и очень грамотно структурированную систему вебинаров. Как говорится, лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать. В-третьих, мы получили практически индивидуальное сопровождение: за нами закреплен персональный менеджер. И, наконец, главное - это итог. Наши воспитатели и педагоги, которые с большим трудом заставляли себя осваивать азы компьютеризации, теперь уже не представляют, как можно работать иначе.

Добровольно-принудительное счастье

- В процессе освоения программы педагоги каждый день оставались после работы на 1-2 часа, чтобы стать ее грамотными пользователями. Не скрою, режим погружения, бывало, носил характер добровольно-принудительный. Зато теперь у них появилось несоизмеримо больше времени на творческую работу с детьми и саморазвитие. Мировоззрение человека, его самосознание изменились!

Появились новые идеи по созданию авторских обучающих методик, например, таких:

- Использование компьютера с целью приобщения детей к современным техническим средствам, в развивающих играх.

- ИКТ как средство интерактивного обучения, позволяющее стимулировать познавательную активность детей.

- Разработка технологии с включением ИКТ по какой-либо из образовательных областей (музыка, художественная литература, познание).

Стало возможным внедрить здоровьесберегающие технологии. Использование педагогом-психологом компьютерного экспертно-диагностического комплекса «Лонгитюд Б» и учителем-логопедом аппаратно-программного комплекса: «БОС: здоровье» помогает работать с ребятами по индивидуальному образовательному маршруту.

Когда программа заработала и плюсы от ее использования стали очевидны, ко мне пришли медсестра и завхоз: а как же мы? Так что сейчас мы активно обучаем этих сотрудников и внедряем вторую программу.

Так «Аверс» стал для нас настоящим двигателем прогресса в вопросах информатизации системы управления детским садом и развития новых образовательных технологий.

Мотивация

- Безусловно, именно мотивация - моральный и материальный стимул - определяет успех нового проекта.

Материальный стимул таков: педагогическим работникам, которые активно используют информационные технологии и компьютерные автоматизированные программы в организации образовательного процесса, при установлении надбавки за результативность и качество начисляется большее количество баллов, соответственно выше и их зарплата. Это справедливо, ведь они гораздо быстрее и интереснее подготовят презентацию, организуют эффективный игровой урок для детей, сделают справку или отчет.

А моральный стимул - прежде всего уважение к себе. Удовлетворение от того, что твои старания будут отмечены и ты можешь рассчитывать на карьерный рост, ведь навыки работы в программе значительно повышают профессиональный статус. Как следствие желание получить доступ к новым инструментам личностного роста и обмена творческими идеями с коллегами, участвовать в самых разных проектах и конкурсах - всего не перечислить.

Я так думаю

- В нашей профессии надо иметь моральное право воспитывать маленьких граждан. Учит их трудолюбию, умению ставить перед собой высокие цели и преодолевать трудности на пути к их достижению. Учит мечтать! Начинать надо с себя.

В истории нашего детского сада много знаменательных событий. Я горжусь тем, что мы смогли поддержать его лучшие традиции - быть всегда в развитии, в движении - и что нам довелось вписать в его летопись замечательную страницу: «Информатизация управления».

А еще, я уверена, время перемен вовсе не обязательно должно соизмеряться с изданными законодательными актами. Счастливые времена перемен наступают, когда мы сами этого очень хотим. Когда это не обязанность, а внутренняя потребность!