

17.	Умение мотивировать на изменение неконструктивного поведения	1 2 3 4 5
18.	Умение справляться со стрессом, преодолевать трудности и разочарования без разрушения себя и сохраняя позитивную жизненную позицию	1 2 3 4 5
19.	Уметь влиять на иррациональное поведение и закреплять позитивное поведение – конструктивно критиковать и хвалить	1 2 3 4 5
20.	Уметь изменять нежелательное поведение и закреплять позитивное поведение- конструктивно критиковать и хвалить	1 2 3 4 5
21.	Умение уважать мнение другого и не навязывать свое	1 2 3 4 5
22.	Умение не проявлять излишнего любопытства, не нарушать границ частной жизни	1 2 3 4 5
23.	Сохранять интерес к профессиональному развитию	1 2 3 4 5

#### 2. Лист профессиональной самооценки

События, вызвавшие профессиональную гордость и удовлетворение	События, вызвавшие досаду и профессиональное неудовлетворение

Для окончательного заключения по динамике профессионального становления будет также полезен анализ студентом своего личностно-профессионального роста с мотивацией на дальнейшее самосовершенствовании.

*Р.А.Кармова*

### **ЗАВЕДУЮЩИЙ ДЕТСКИМ УЧРЕЖДЕНИЕМ КАК СПЕЦИАЛИСТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ В ДОУ № 436 ОРДЖОНИКИДЗЕВСКОГО РАЙОНА Г. ЕКАТЕРИНБУРГА)**

Являясь заведующей детским дошкольным учреждением №436 Орджоникидзевского района г. Екатеринбурга и, одновременно, студенткой заочного отделения по специальности «Социальная работа», я на протяжении двух лет пытаюсь проводить планомерную психолого-педагогическую работу с родителями с целью создания единого образовательного пространства и повышения педагогической компетенции семьи.

Говоря о конкретном объекте исследования – семье, можно отметить, что члены семьи на разных этапах своего существования соприкасаются с коллективом педагогов, специалистов учреждения, которое посещают их дети. И так как в дошкольных учреждениях в штатном расписании не предусмотрен социальный работник и социальный педагог, эту работу выполняет заведующая. Заведующая организует и направляет работу коллектива сотрудников детского сада с родителями. Она непосредственно общается с родителями, руководит работой воспитателей с семьями, а также знакомит сотрудников детского сада с основными задачами, принципами воспитания ребенка в семье. Организуя работу с семьей, заведующая так направляет ее,

чтобы родители почувствовали, что их ребенок, его воспитание и благополучие искренне волнуют педагогов, что в детском саду они всегда получают не только квалифицированный, но и дружеский совет. Только в этом случае родители станут настоящими помощниками воспитателей.

Эффективность деятельности заведующей с педагогическим коллективом детского сада проявляется не только в том, чтобы провести какую-то работу при участии родителей и добиться результата, но из года в год совершенствовать свои подходы, искать более эффективные формы и методы взаимодействия с родителями и влияния на них. Заведующая дошкольным учреждением как социальный работник должна обладать качествами, отражающими степень ее квалификации, уровень знаний и навыков в осуществлении комплекса мер по социальной помощи семьям, а именно:

1. Умело и эффективно применять на практике современные технологии в области социальной работы с семьей;
2. Обладать высокой компетентностью в области социальной работы;
3. Быть надежной и ответственной, адекватно реагировать на социально-экономические изменения в обществе;
4. Умело использовать в своей работе достижения социальной науки и социальных технологий;
5. Уметь завоевывать доверие коллег и родителей.

В первую очередь, заведующая детским садом должна сделать все возможное, чтобы в педагогическом коллективе была создана атмосфера демократизма, творчества, нравственного отношения ко всем детям, родителям, которые постоянно требуют проявления внимания, тепла и участия. Педагогам надо помочь понять, что «проблемные» родители – не вина ребенка, а его беда и несчастье. Без внутренней, глубокой симпатии педагога к этим родителям трудно пробиться через их внешне отрицательные, неприятные проявления и особенности и увидеть за ними страдающего человека, остро нуждающегося в помощи других. Поэтому решение связано не только и не столько с поиском средств и способов педагогической работы с детьми и их родителями, сколько с поиском способов и средств правильного их понимания и отношения к ним педагогов. Оказание реальной помощи родителям становится возможным только при условии комплексного подхода к проведению работы, который должен осуществляться по следующим взаимосвязанным направлениям:

1. *Психолого-педагогическая профилактика и консультирование.* Проанализировав анкеты родителей, нами были выделены семьи с одной проблемой и на добровольной основе и были объединены в «Клуб по интересам». На заседания таких клубов были приглашены медик, психолог, социальный педагог. Также был составлен план мероприятий с каждым специалистом с дальнейшим обсуждением результатов. С родителями были проведены: групповые дискуссии, деловая игра, социально-психологический тренинг. Численность семей менялась от 3 до 6, в зависимости от проблемы. Все мероприятия строго контролировались заведующей и специалистами.

2. *Социальная поддержка семьи, оказавшейся в трудной жизненной ситуации.* Примерная тематика проведенных бесед и консультаций: «Орга-

низация детского питания в малообеспеченной семье», «Половое воспитание в многодетной семье», «Организация детского уголка в малогабаритной квартире», «Родительские конфликты и как они влияют на психику ребенка», «Воспитание ребенка бабушками и дедушками: положительное и отрицательное значение».

3. *Коррекция внутрисемейных отношений.* К сожалению, в ДОО имеются семьи, где родители-алкоголики не занимаются воспитанием детей. Таких родителей заведующая приглашает на беседу, затем на заседание родительского комитета, на прием к психологу. В некоторых случаях заведующая оформляет документы на лишение родительских прав и определение ребенка в приют и рекомендует родителям пройти лечение в наркологической клинике. Руководитель ДОО использует и другую форму работы с семьей – патронаж (посещение семьи). По анкетным данным большинство семей проживает в общежитиях (24%), некоторые семьи снимают жилье (12), есть семьи, которые живут с другими членами семьи (26%). Посещение семьи руководитель осуществляет, когда собираются документы на предоставление льгот по оплате за содержание ДОО. Составляется акт жилищных условий. Но практика показала, что заведующая не просто описывает состояние жилья, но и дает рекомендации по различным вопросам, которые возникают у родителей. Например: оформление детского уголка, приобретение детских игрушек, методика проведения закаливания и др. Данные мероприятия требуют от заведующей деликатности, такта, высокого уровня наблюдательности, профессионализма. Полученная информация должна носить строго конфиденциальный характер.

4. *Защита социальных прав и свобод семьи.* В настоящее время остро встает проблема по защите прав и достоинств ребенка. Заведующий МДОУ № 436 не оставляет и этот вопрос без внимания, организуя работу по защите детей. При этом выполняет следующие действия: принимает решение об организации работы и помощи ребенку; выявляет, какие службы в городе, районе (специальные службы защиты детей, телефоны и др.) занимаются этими вопросами, как с ними связаться и установить контакт; обучает педагогов грамотной и профессиональной работе по предотвращению нарушения прав ребенка.

Таким образом, деятельность заведующей как специалиста по социальной работе в условиях ДОО имеет большие перспективы и, прежде всего, в психолого-педагогическом направлении. Главная цель работы – способствовать достижению оптимальных результатов воспитания, обучения и развития детей.