

Департамент образования Администрации города Екатеринбурга  
Управление образования Октябрьского района  
Департамента образования Администрации города Екатеринбурга



# ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В ОБРАЗОВАНИИ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ  
«ОБРАЗОВАНИЕ»

Часть IV  
2023

ВЫПУСК № 20  
Издается с 2004 г.

**ИГРОВОЙ НАБОР «СЕВЕРНЫЙ КРАЙ»  
КАК ИННОВАЦИОННОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ  
ПОЗНАВАТЕЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО  
ВОЗРАСТА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПИЛОТНОЙ ПЛОЩАДКИ  
ПО АПРОБАЦИИ ПМК «МОЗАИЧНЫЙ ПАРК»**  
*Барабанова Наталья Николаевна,*  
*воспитатель, первая квалификационная категория,*  
*Калагина Надежда Федоровна,*  
*воспитатель, первая квалификационная категория,*  
*МБДОУ – детский сад комбинированного вида №271.....* 121

**МАДОУ ДЕТСКИЙ САД  
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 308 «ЖЕМЧУЖИНКА»**

**АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПО ФОРМИРОВАНИЮ ТВОРЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ДОУ**  
*Колчина Юлия Александровна,*  
*заведующий, МАДОУ детский сад № 308 «Жемчужинка» .....* 123

**ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ ДОШКОЛЬНИКОВ  
ПОСРЕДСТВОМ МУЗЕЙНОЙ ПЕДАГОГИКИ**  
*Кондратова Любовь Николаевна,*  
*воспитатель, высшая квалификационная категория,*  
*Суркова Наталья Николаевна,*  
*воспитатель, высшая квалификационная категория,*  
*МАДОУ детский сад комбинированного вида 308 «Жемчужинка».....* 126

**ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК СПОСОБ  
ФОРМИРОВАНИЯ СВЯЗНОЙ РЕЧИ У ДЕТЕЙ 4-7 ЛЕТ  
С ТЯЖЕЛЫМИ НАРУШЕНИЯМИ РЕЧИ**  
*Смирнова Надежда Юрьевна,*  
*учитель-логопед, высшая квалификационная категория,*  
*МАДОУ детский сад комбинированного вида № 308 «Жемчужинка».....* 129

**МУЗЕЙНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК СРЕДСТВО ЭМОЦИОНАЛЬНОГО  
И ПОЗНАВАТЕЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ДОШКОЛЬНИКОВ**  
*Шугар Диана Руслановна,*  
*педагог-психолог,*  
*МАДОУ детский сад комбинированного вида № 308 «Жемчужинка».....* 131

**МАДОУ ДЕТСКИЙ САД №363 «ЗОЛОТОЙ ПЕТУШОК»**

**ПРОФИЛАКТИКА ДЕВИАНТНЫХ ФОРМ ПОВЕДЕНИЯ  
ВОСПИТАННИКОВ ДОУ**  
*Сигова Елена Валерьевна*  
*педагог-психолог, высшая квалификационная категория,*  
*МАДОУ общеразвивающего вида №363 «Золотой петушок» .....* 134

7. «Трафарет». Фигуры людей и животных можно использовать как трафарет. Дети обводят фигуру на бумаге и раскрашивают (могут стилизовать одежду народов севера их орнаментом).

Дополнительные материалы, используемые в игре: листы бумаги, цветные карандаши.

8. «Сказка». Детям предоставляется возможность придумать сказку, используя детали игрового набора «Северный край».

Дополнительные материалы, используемые в игре: атрибуты северного края (унты, палатка-чум, шуба, ткань белая, елка игрушечная, собака породы хаски игрушечная).

Рекомендуем использовать игровой набор из дерева «Северный край» вместе с игровым набором ПМК Мозанчный парк «Сказки дерева».

Таким образом, использование игрового набора «Северный край», позволяет детям исследовать уникальный мир северного края, его природы, знакомиться с особенностями промыслов северного народа. В игровой деятельности происходит важный и сложный процесс освоения знаний, который мобилизует умственные способности ребенка, его воображение, внимание, память. Разыгрывая роли, изображая те или иные события, дети размышляют над ними, устанавливают связь между различными явлениями. Они учатся самостоятельно решать игровые задачи, находить лучший способ осуществления задуманного, пользоваться своими знаниями, выражать их словом.

#### Список литературы

1. Играем, дружим, растём: сборник развивающих игр / Авторы-составители: И.С. Артюхова, В.Ю. Белькович – Издательство: Русское слово, 2018 г.
2. Образовательная программа дошкольного образования «Мозанка» / авт.-сост. И.Ю. Белькович, Н.В. Гребёнкина, И.А. Кильдышева. – 3-е изд. – М.: ООО «Русское слово – учебник», 2018. – 528 с. – (ФГОС ДО. Программно-методический комплекс «Мозанчный ПАРК»).
3. Развивающая предметно-пространственная среда в детском саду: методическое пособие / Авторы: Е.О. Смирнова, Е.А. Абдулаева, И.А. Рябкова, М.В. Соколова, Е.Г. Шеина / Издательство: Русское слово, 2020.
4. ФГОС Дошкольное образование [Электронный ресурс] – URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-do>

#### АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ТВОРЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ДОУ

*Колчина Юлия Александровна,  
заведующий,*

*МАДОУ детский сад комбинированного вида № 308 «Жемчужинка»*

*[kolchina.308@bk.ru](mailto:kolchina.308@bk.ru)*

Трудно найти более многогранное и сложное явление, чем управленческая деятельность.

Многие из руководителей не раз задумывались: «Как пробудить чувство инициативы у сотрудников учреждения, дать начало инновационным преобразованиям? При каких условиях педагоги будут полностью увлечены идеей

развивающего обучения дошкольников? Что может способствовать созданию команды единомышленников?» Кто-то уже нашел ответ на подобные вопросы и смог достичь определенных результатов в управлении педагогическим коллективом, а кто-то находится ещё в поиске.

Предлагаю рассмотреть некоторые аспекты управленческой деятельности. Уже случилось, что я стала руководителем в непростое время – время активных организационных и содержательных преобразований в сфере образования, время изменения технологии организации педагогического процесса, изменения и подбора организации методической работы. Процесс этот длительный, связан с разрывом стереотипов, преодолением противоречий и недостатков, введением новшеств.

Без команды единомышленников здесь не обойтись. Однако, «команда» – это «избранный крут», ведь не каждый педагог готов к участию в экспериментальной работе (с точки зрения, как мотивационной готовности, так и уровня профессионализма). Чтобы не провоцировать конфликтные ситуации в коллективе было принято решение создать творческие группы по основным направлениям работы ДОУ: здоровьесбережение, познавательное и художественно-эстетическое развитие детей, работа с семьей и другие. При их формировании учитывалось желание профессиональные интересы самих работников, которых выделили из числа высококвалифицированных педагогов, имеющих организаторские способности, хорошую теоретическую и практическую базу.

Цель перед каждой группой была поставлена одна: творчески освоить новое содержание образования, новые формы и методы обучения, тем самым коренным образом преобразовать образовательную среду.

Деятельность каждой из групп была направлена на поиск, изучение и апробацию инновационных программ, методик, технологий; создание на их основе собственных авторских или комплексно-целевых программ, их реализацию, оформление и описание результатов работы, распространение педагогического опыта, внедрение инноваций в деятельность ДОУ.

В ДОУ созданы условия для творческой самореализации каждого педагога (помочь обрести неповторимую индивидуальность, раскрыть творческое начало, найти свой образ).

Работу всех групп координировал Методический совет. Так же Методический совет курировал поисково-исследовательскую деятельность каждого педагога, проводил мониторинговые исследования.

Логическим завершением и результатом работы всех творческих групп стали:

- творческие отчеты педагогов – это «Площадки радости» в День открытых дверей, взаимопосещения;
- методические отчеты (у нас он называется Аукцион педагогических идей), на которых руководители творческих групп рассказывают о результатах реализации научно-методической работы, делятся своим опытом, говорят о возникающих проблемах, предлагают внедрить инновации. Руководителями групп впервые был подготовлен материал для издания буклетов, в которых этот опыт описан.

На первый взгляд, все очень просто и понятно. Легко создать методическую службу по внедрению инноваций, а управлять ей – нет.

Проводить инновационную политику непросто. Мы столкнулись с рядом противоречий. Одно из них – стремление системы к сохранению стабильного положения, а именно, желание работать в определенном, годами установившемся

Также, закономерно, что при внедрении новшеств происходит разрушение стереотипов, сложившегося порядка вещей, традиций.

Мы на себе ощутили сопротивление системы: некоторые сотрудники восприняли тактику «бегства» и ушли на пенсию; другие проявляли пассивность, игнорировали перемены (скрытый уход); часть педагогов заняла оборонительную позицию, отказываясь от внедрения новаций, объясняя это разными причинами: «Мне это неинтересно», «Нас этому не учили» и т.п.

Администрация ДОУ не сдалась только потому, что на теоретическом уровне мы нашли закон S-образного развития системы (1 этап – зарождение; 2 этап – расширение в развитии, спад, период адаптации; 3 этап – развитие, здесь происходит работа с проблемами, противоречиями, которые являются источниками развития; 4 этап – система достигает наивысшей точки развития; 5 этап – система начинает суживаться) и были готовы к тому, что инновационные преобразования будут протекать закономерно, проходить через перечисленные этапы, где возможны периоды спада, адаптации и сопротивления.

Чтобы укрепить дух новаторства, мы использовали «мягкие» методы управления, такие как:

- убеждение (обращались к разуму и здравому смыслу людей, приводя фактически обоснованные факты, тезисы и аргументы);
- внушение (обращались к эмоциям и чувствам людей);
- подражание (стремились быть образцом для подражания; демонстрировали стиль работы, умение держаться, вести разговор, отношение к работе, манеру поведения);
- заражение (учитывали, что эмоциональное состояние руководителя передается подчиненным на психофизиологическом уровне контакта);
- стимулирование (это и материальное вознаграждение, и психологическое поощрение. Люди редко устают от похвалы, внимания и признания. Поэтому психологический вид поощрения мы считаем наиболее действенным).

Администрация ДОУ обеспечивает рекламу работников, добившихся значительных результатов как внутри детского сада, так и за его пределами. Формы презентации достижений педагогов различны: через информационные стенды, средства массовой коммуникации, открытые показы, рассказ о достижениях педагогов на родительских конференциях.

Мы пришли к выводу, что очень действенно такое поощрение работников, как повышение их ответственности и самостоятельности. Работа, дающая возможность более свободно принимать решения и организовывать свой труд, ценится сотрудниками очень высоко. При таком стиле руководства педагоги, решая текущие задачи, используют часто непроторенные пути, прибегая к выдумке, инициативе, проявляют большую заинтересованность в работе. Главное, чтобы педагогам была понятна цель коллективной деятельности, задачи конкретны, а заинтересованность руководителей неподдельна. Педагоги – люди творческие, обладающие тонким интуитивным чутьем, поэтому с легкостью разоблачат «работу для галочки».

В результате внедрения инноваций Администрация ДОУ выявила «секреты» создания творческого коллектива, апробированные и признанные наиболее действенными:

- Забота о положительном психологическом климате. Для этого в ДОУ продумали систему психологического сопровождения инновационных

преобразований. (Изучение психолого-педагогического портрета образовательного пространства: потенциальные возможности педагогов, степень психологической готовности к инновациям, выявление препятствующих и стимулирующих факторов); программа проведения тренингов и деловых игр);

- Сочетание контроля с само – и взаимоконтролем. Любой контроль всегда волнителен и неприятен, даже если он объективен и доброжелателен;
- Предоставление свободного пространства для инициативы работника, самовыражения (в плане дизайна группы, желание применять конкретную технологию и т.п.). Каждый на своем участке работы должен быть сам себе шефом;
- Помощь в реализации любой идеи сотрудников, будь то проведение внепланового досуга, выставки, или написание статьи;
- Порционное введение инноваций. Постоянное введение новшеств хоть и обеспечивает развитие образовательного учреждения, но выводит его сотрудников из здорового равновесия. Невозможно постоянно бежать, необходимо дать возможность пройти, даже постоять, отдышаться;
- Поддержка традиций. В нашем коллективе традиционно проводятся «Празднование юбилеев», «Новогодние посиделки», «Олимпиады», «Празднование Дня воспитателя», «Празднование Дня рождения детского сада». Совместные походы на природу, выезды на экскурсии, коллективные посещения концертов и спектаклей тоже способствуют чувству единения.

#### Список литературы

1. Белоусова Р.Ю., Новоселова А.Н., Подоплелова Н.М. Управление ДОО в условиях нового законодательства: серия управление детским садом (Сфера), 2017. – 121 с.
2. Оуэн Д. «Как управлять людьми. Способы воздействия на окружающих» издательство Pretext, 2011 – 344 с.
3. Трейси Б., Делегирование и управление, ООО "Манн, Иванов и Фербер", 2014 – 45 с.
4. Тургенева А.А.. Журнал «Молодой ученый» № 35 (273), август, 2019 г.

### ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ ДОШКОЛЬНИКОВ ПОСРЕДСТВОМ МУЗЕЙНОЙ ПЕДАГОГИКИ

*Кондратова Любовь Николаевна,*

*воспитатель, высшая квалификационная категория,*

*Суркова Наталья Николаевна,*

*воспитатель, высшая квалификационная категория.*

*МАДОУ детский сад комбинированного вида 308 «Жемчужинка»*

[mdou308@eduekb.ru](mailto:mdou308@eduekb.ru)

Одной из современных технологий патриотического воспитания детей в дошкольных образовательных учреждениях является музейная педагогика, которая обладает огромной педагогической ценностью и культурным потенциалом, позволяет пробудить у воспитанников интерес к окружающей действительности, объединить педагогов, детей, родителей захватывающим делом сбора экспонатов, участия в совместных экскурсиях и праздниках, сделать более эффективным процесс приобщения воспитанников к истории родного края, страны, ее традициям и обычаям.