

## ПОДВОДЯ ИТОГИ УХОДЯЩЕГО ГОДА...

Заведующий МАДОУ « Детский сад №281» г. Перми

Н.Б.Чащина

Меняющаяся социальная и политическая среда оказывает влияние на все институты жизни и, прежде всего, на образование. Быстрота этих изменений требует гибкости и постоянного совершенствования педагогического процесса. Перед руководителем образовательного учреждения стоит задача организации и обновления образовательного процесса, наполнения инновациями, передовыми технологиями, и улучшения качества профессиональной деятельности сотрудников.

Стратегия модернизации образования, одобренная Правительством РФ, введение в действие Федерального государственного образовательного стандарта образования, ставит новые ориентиры к развитию дошкольного образования в стране.

В последнее время в дошкольном образовании Российской Федерации появились новые образовательные тренды. Модель дошкольного образования, предложенная департаментом образования города Перми, предлагает нам внешние ресурсы для развития. Проанализировав «поле возможностей», мы выбрали для МАДОУ наиболее значимые образовательные тренды:

1. Индивидуализация образовательного процесса.
2. Реализация в образовательном процессе систем краткосрочных образовательных курсов, практик по выбору, в том числе КОП ТН.
3. Реализация в образовательном процессе систем социальных практик по освоению социальных ролей.
4. Сетевая организация образовательного пространства и образовательного процесса.

Необходимость разрешения обозначенных проблем позволила наметить дальнейшие перспективы развития образовательного учреждения и определить целостную концептуальную модель будущего дошкольного учреждения у всех участников образовательного процесса.

Для этого у нас есть достаточные внутренние ресурсы – это и педагогический коллектив, и содержание образовательного пространства в его концептуальном, стратегическом и тактическом контексте.

Стратегия развития детского сада № 281 является открытой развивающейся системой, способной за счет взаимодействия с социальной средой активно перестраивать.

После детального анализа деятельности ДОУ была обновлена и усилена управленческая команда. Четко распределены обязанности и уже спустя 9 месяцев получены ощутимые результаты.

Заместителем заведующего по воспитательно-методической работе Даниловой Анастасией Сергеевной и педагогом-психологом Васёвой Анной Алексеевной была разработана Программа для детей дошкольного возраста « Развитие эмоционального интеллекта детей дошкольного возраста» , определены цели и задачи, планируемые результаты для каждой возрастной группы, с учетом реализуемой комплексной образовательной программой «Детство».

В реализации новой Программы развития руководство ДОО поставило перед коллективом задачи, о которых хочется вспомнить в данной статье:

1. Создать интерактивный Музей Эмоций.
2. Организовать работу арт-студий.
3. Привлечь в образовательный процесс ДОО не менее 80% родителей воспитанников посредством реализации проекта «Чувствую-Понимаю-Действую».

Уже сегодня мы можем предъявить в социум методические и развивающие материалы по теме «Формирование EQ в дошкольном учреждении». Развивающая предметно пространственная среда в группах пополняется пособиями. Игры необходимыми для развития навыков эмоциональной компетентности детей дошкольного возраста. Есть собственная разработка педагогического состава «Филлинг боксы». Коробочки «Филлинг бокс» - коробочка, в которой собраны предметы, называющие одну из эмоций через разные репрезентативные системы восприятия (например: апельсин - запах, кисточка – тактильные ощущения, шоколад – вкус, звенящий колокольчик – звук). Руками педагогов сделаны пособия и игры необходимые для формирования навыков эмоциональной компетентности дошкольников. Оформлены в группах уголки уединения для создания благоприятной психологической обстановки. Ведётся работа по созданию Музея Эмоций в ДОО: созданы экспозиционные, демонстрационные и раздаточные материалы для Музея Эмоций, выделена территория для музея.

Первоочередной задачей руководителя всегда остается работа с кадрами. Ведется тщательный отбор работников ДОО (от обслуживающего персонала до узких специалистов) при приеме на работу. Составлен план мероприятий по обучению персонала, и он успешно реализуется. Все сотрудники учреждения обязательно ежегодно проходят КПК по теме самообразования.

Внутреннее обучение традиционно проводится по системе одно занятие в месяц. Составляется годовой план таких профессиональных встреч. Его осуществляют узкие специалисты ДОО, заместитель заведующего по ВМР, а также приглашаются специалисты из других ОУ.

Так, например, в первый год реализации программы развития велась следующая работа с кадрами. В первую очередь обучили управленческую команду в тренинговой компании «Equator» в городе Санкт – Петербурге. Была получена важная и полезная научно-методическая информация по данной теме. Получили рекомендации по работе с детьми дошкольного возраста.

В наше дошкольное образовательное учреждение был приглашён руководитель МАОУ ДПО «Центра развития системы образования» г. Перми Малинина Светлана Валерьевна, которая провела для сотрудников тренинг «Эмоциональный интеллект как стиль отношений». Светлана Валерьевна дала много полезного теоретического и практического материала, привела массу примеров из собственной практики.

По инициативе администрации воспитатели и узкие специалисты принимают участие в краевых, городских и районных профессиональных мероприятиях, транслируя свой опыт коллегам. А также организуют и проводят семинары-практикумы для коллег района на базе ДОУ. Такие события поощряются руководителем, что мотивирует сотрудников к новым свершениям. Создана творческая группа, в которую вошли увлеченные и творческие педагоги. Члены творческой группы разработали перспективное планирование по формированию эмоциональной компетентности дошкольников на все возрастные группы. В данное время педагоги разрабатывают конспекты совместной деятельности по данной теме.

Параллельно работе творческой группы ведётся обучение всего педагогического состава по другим темам педагогической деятельности. Много усилий прилагается для формирования эмоциональной культуры педагога, ведь эмоциональная культура отражает уровень профессионального мастерства, эмоциональную зрелость личности и влияет на имидж педагога. Используются различные формы работы: тренинги, семинары-практикумы, индивидуальные и групповые консультации, вебинары, информационные стенды.

Новая тема, заявленная в ПР, однако, не перекрыла интересов руководителя к традиционно сложившимся и не менее актуальным темам образовательного процесса.

Под пристальным вниманием администрации вопросы сохранения здоровья и последовательного оздоровления воспитанников. В этом направлении - привитии навыков здорового образа жизни, воспитателям помогают инструктор по физическому развитию, инструктор по плаванию, тренеры по футболу.

Руководитель учреждения озадачен еще и тем, что сотрудников необходимо поощрять. С этой целью разработан механизм нематериального стимулирования.

Мы создаём условия для успешной адаптации в социуме дошкольника, предлагая наилучшие технологии формирования навыков эмоционального интеллекта, коммуникативной компетентности, интеллектуального и личностного развития.

Сегодня сделан хороший шаг в сторону обновления образовательного процесса. Педагоги включены в творческий процесс, Созданы творческие группы, новые методические и раздаточный материалы, наглядные пособия,

сценарии занятий, праздники, студии... Уже заложен фундаментальный камень для создания методического комплекса развития EQ дошкольника

В конце уходящего года принято планировать грядущий год, опираясь на полученные результаты, опыт и ошибки. Мы планируем создать центр развития эмоционального интеллекта детей дошкольного возраста «EQ детский сад», для этого создаём условия необходимые для успешной адаптации в социуме дошкольника, апробируем технологии формирования навыков эмоционального интеллекта, коммуникативной компетентности, интеллектуального и личностного развития. О реализации этой цели и многих других в следующих публикациях.