

**Методическое сопровождение
образовательной деятельности в детском саду
(самоучитель «выживания» методиста)**

Методическое сопровождение образовательной деятельности в детском саду (самоучитель «выживания» методиста): учебно-методическое пособие / Авторский коллектив: Е.Н. Вышиваная, Б.Б. Егоров, Л.Л. Лашкова, А.А. Майер, Е.С. Расторгуева, А.И. Шлемко / Научная редакция: А.А. Майер. - Москва-Московская область-Магнитогорск-Сургут, 2020.- 124 с.

Содержание	С.
Вместо предисловия.....	4
Пролог: методический тест «quiz&quest» (определитесь кто Вы?).....	6
Миссия методиста.....	8
Раздел 1. Вводные замечания	
1.1. Компетентность методиста в вопросах методической работы.....	15
1.2. Заповеди (выживания) методиста.....	18
1.3. Как сделать так, чтобы воспитатель понимал методиста.....	25
1.4. Как сделать так, чтобы методист понимал воспитателя.....	27
1.5. Взаимодейстуй(те) с коллективом или не будет ничего.....	31
Раздел 2. Будни методиста	
2.1. Как создавать (программу развития, рабочую программу)... и не терять оптимизма.....	41
2.1.1. Программа развития - не то, что имитирует функционирование.....	42
2.1.2. Рабочая программа в детском саду: тайна тайн.....	56
2.2. Как анализировать и оставаться в строю.....	60
2.3. Как планировать (годовой план...).... и сохранять энтузиазм.....	63
2.4. Как организовывать и быть на хорошем счету.....	69
2.5. Как контролировать и не быть проклятым.....	78
2.6. Как корректировать и стать доверенным лицом.....	90
2.7. О мотивации и не только.....	94
Раздел 3. Праздники методиста	
3.1. Не смешно, но поучительно.....	97
3.2. Юмор и не только.....	98
3.3. Смех, да и только.....	99
3.4. Псевдоинновации: в погоне за началом конца.....	99
3.5. Методические (педагогические) головоломки.....	102
Заключение.....	105
Приложение 1. Tips for everyday (подсказки на каждый день).....	106
Приложение 2. Методические life@hacks (мудрости на особые случаи).....	110
Приложение 3. Энциклопедия ошибок методиста (для любителей учиться на своих ошибках).....	119
Приложение 4. Энциклопедия ошибок воспитателя (для любителей учиться на чужих ошибках).....	121
Приложение 5. Примеры ошибок “из речи”	122
Приложение 6. Интерпретация результатов теста “Мое любимое животное”... ..	123
Информация об авторах.....	124

Вместо предисловия

заведующим можешь ты не стать -
но методистом быть обязан....
(инициаторы проекта)

Эта книга, одна из немногих, а адресованная методистам, пожалуй, первая, которая написана «практиками для практиков». Рождалась она легко и коллективно, благо за примерами ходить не надо.

Особенность книги в том, что она не носит рецептурный характер, старается избегать штампов и ориентирует специалистов на поиск собственных путей организации методического сопровождения образовательной деятельности в дошкольной образовательной организации.

По нашим наблюдениям в дошкольном образовании вообще и методической работе в частности происходит ломка устоявшихся традиций: исходное противостояние тех, кто знает “как надо” и тех, кто проповедует “как не надо” едва не окончилось победой последних. Однако в этот процесс включилась еще одна, на сегодня очень представительная по количеству и другая по качеству, более пассионарная, группа дилетантов, абсолютно свободна от дилеммы “как надо” и “как не надо”. В этом контексте нам важно не только разграничить рациональное от всего остального (ненужного и сомнительного в “дошколке”), но и поддержать те здоровые ростки благоразумия, продуктивности и оптимизма, которые все еще могут поддержать утомленное безудержным инновационным порывом поле дошкольного образования и сделать его чище и лучше “здесь и теперь” и, надеемся, завтра.

Назначение представленного материала многофункционально, но главное - это показать со стороны деятельность методиста детского сада, развеять мифы и раскрыть горизонты профессионального развития личности и коллектива в детском саду. Этому способствует качественная рефлексия, вдумчивая работа, обратная связь и желание методиста изменять и изменяться, не изменяя при этом профессии.

Авторы намеренно не обращаются к классическим форматам настольных книг, справочников, руководств и пр., чтобы сохранить творческую направленность в профессии, актуализировать нетипичные для методиста ситуации «а так разве можно (было)?» и разрешить типичные затруднения «как поступить?». Формат изложения предложенного материала также не вполне традиционен: это не советы и рекомендации, но чаще антисоветы и отход от привычной траектории движения методиста «как надо, как должно» в сторону «как лучше, как можно». Поэтому книга открыта к изменениям и дополнениям по типу алгоритма ее создания: когда практики всей страны в режиме он-лайн редактирования документа создавали этот продукт.

Форма представленного материала во многом обусловлена спецификой деятельности методиста в детском саду: в книге много схем, рисунков и графиков; много аналогий и ассоциаций, - всего того, что методисту позволяет опредметить свои сомнения и мысли в качественные формулы успеха отдельного педагога и коллектива в целом. Наконец, если вам вдруг покажется, что в тексте “много букв”, “много непонятных слов”, “много чего ненужного” - знайте, вы недалеки от истины, но, возможно, вам следует воздержаться от ознакомления с материалом, хотя бы сегодня.

Итак, всем методистам и старшим воспитателям, организаторам методической работы, заместителям заведующего (по воспитательно-образовательной, учебно-методической, инновационной, экспериментальной и прочей (похожей на методическую) работе), а также «вчерашним воспитателям» и «завтрашним методистам», «методически грамотным воспитателям», равнодушным педагогам и просто «сочувствующим» посвящается.....

Пролог

методический тест «quiz&quest» (определитесь кто Вы?)

инструкция: прочитайте опцию в первом столбце (пп. 1-6), выберите ваш статус на сегодня (столбцы 2-4) и с опорой на признаками опции (первый столбец буквы а)-в)) обозначьте на пересечении соответствующей строки и столбца свой выбор.

Например, п. 1 “стратегии поведения”, я нахожусь в статусе “Реальный («вчерашний») воспитатель” (второй столбец) грядущего (завтра) назначения на должность методиста. Выбираю стратегию поведения а) “воспитатель” и во втором столбце в третьей строке таблице ставлю знак “х”

опции	Реальный («вчерашний») воспитатель	Методист (в новой должности и/или на новом месте)	Заведующий (вынужденно и/или официально) в роли методиста
<i>1. Стратегии поведения</i>	<i>«как могу»</i>	<i>«как умею»</i>	<i>«как помню»</i>
а) воспитатель	x		
б) методист			
в) заведующий			
<i>2. Ошибки</i>			
а) не видит			
б) допускает			
в) признает			
<i>3. Взаимодействие с педагогами</i>	<i>«друг»</i>	<i>«коллега»</i>	<i>«наставник»</i>
а) «под-»			
б) рядом			
в) «над»			
<i>4. Результаты</i>	<i>скрытые</i>	<i>заметные</i>	<i>видимые</i>
а) чужие (педагогов)			
б) свои			
в) общие			
<i>5. Саморазвитие</i>	<i>«хочу быть методистом»</i>	<i>“хочу/не хочу быть заведующим”</i>	<i>“трансфессионал (ничего не хочу, но могу быть кем угодно)”</i>
а) пассивное			
б) ситуативное			
в) активное			
<i>6. Перспективы</i>	<i>“амбиции”</i>	<i>“установка “</i>	<i>“направленность”</i>
а) личные			
б) профессиональные			
в) коллективные (профессиональные)			

По итогам прохождения квеста Вы можете определить свою готовность к восприятию (реализации) миссии методиста.

Те читатели, которые выбрали в большинстве случаев вариант «а)», вероятно, воспримут следующую миссию настороженно, а местами и враждебно. Полагаем, что им следует пересмотреть стратегию поведения в сторону либерализации взглядов на свое педагогическое окружение, свое место и роль в коллективе в должности методиста, а также скорректировать перспективы развития.

Те читатели, которые выбрали в большинстве случаев вариант «б)», вероятно попросят дополнительных разъяснений относительно данной миссии (а в книге они есть) и возможно для себя простроят новую траекторию развития в должности методиста в детском саду.

Наконец, читатели, которые выбрали в большинстве случаев вариант «в)», смогут не только получить подтверждение своим (часто потаенным) мыслям и догадкам, но и облачить их в конкретные стратегии развития и тактики взаимодействия с коллективом, что позволит им вовремя «перестать быть нужным коллективу».

Если же большинство ответов “в)” приходится на 3 или 4 столбцы, мы будем удивлены, что вас нет в авторах данной книги.

Миссия методиста

не все (с)могут-
но многие (за)хотят...
(инициаторы проекта)

Миссия методиста - перестать быть нужным коллективу (в вопросах осуществления образовательной деятельности).

Технология обеспечения указанной миссии выступает как программа деятельности методиста. Проверьте свои компетенции в данной области:

Задание 1. Определите правильную последовательность управленческих функций в деятельности методиста с точки зрения цели, поставив в первом столбце (“порядок”) соответствующий порядковый номер. Данное задание своеобразный тест на “адекватность” (насколько адекватно миссии методической работы вы осуществляете свою деятельность в качестве методиста).

порядок	функции по цели
	планирование
	контроль
	организация
	анализ
	регулирование

Задание 2. Определите место функции мотивации с точки зрения цели методической работы среди указанных выше функций:

- а) первая;
- б) перед каждой целью (функцией);
- в) другое, что ? (перед _____).

Правильный ответ:

порядок	функции по цели
2	планирование
4	контроль
3	организация
1	анализ
5	регулирование
(первая) и/или перед каждой	мотивация

Получив представление об адекватности целей методической работы обозначенной миссии, проверьте свою компетенцию в области организации методической работы - способов достижения целей.

Задание 3. Определите правильную последовательность управленческих функций в деятельности методиста с точки зрения средств достижения целей, поставив в первом столбце (“порядок”) соответствующий порядковый номер. Данное задание своеобразный тест на “обучаемость” (насколько вы способны корректировать допущенные в первом задании (на адекватность) ошибки в процессе выбора технологий организации методической работы).

порядок	функции по средствам (достижения цели)
	коррекция
	прогноз
	оценка
	исполнение
	стимулирование
	диагностика

Правильный ответ:

порядок	функции по средствам (достижения цели)
6	коррекция
3	прогноз
5	оценка
4	исполнение
1	стимулирование
2	диагностика

Расшифруем понимание миссии на основе ключевых действий методиста по организации образовательной деятельности в детском саду, обеспечению качества реализации образовательной программы и реализации продуктивного педагогического взаимодействия в коллективе для достижения указанных задач.

Образовательная деятельность - деятельность по реализации образовательной программы.

Мы согласны с тем, что данная законодательная формулировка требует, как минимум, пояснения. Напомним, что образовательная программа в дошкольной образовательной организации реализуется в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) и с учетом примерных основных образовательных программ (ПООП) дошкольного образования. Необходимо учитывать, что ФГОС ДО¹ содержит требования к структуре и объему образовательной программы, а существующая ПООП дошкольного образования носит рекомендательный и рамочный характер.

Остальные программы, как бы они не назывались - проекты, авторские,

¹ Для “фанатов” (здесь и далее фраза “для ”фанатов” обозначает рекомендательный и справочный материал, расширяющий, уточняющий и дополняющий приведенный в данном пособии): подробнее и дополнительно: Майер А.А. Практические материалы по освоению содержания ФГОС в дошкольной образовательной организации (в схемах и таблицах) : учебно-практ. пособие. М. : Педагогическое общество России, 2014. – 96 с.

вариативные, альтернативные, новейшие, инновационные, парциальные, из перечня, из навигатора, - не имеют правового статуса и могут быть использованы как справочно-методический, вспомогательный и дополнительный материалы².

Также следует учитывать, что дошкольная образовательная организация (ДОО) самостоятельно разрабатывает и реализует образовательную программу³.

Следовательно, сопровождение образовательной деятельности мы можем рассматривать как управленческую деятельность методиста, направленную на разработку, реализацию и оценку процесса и результатов образовательной программы в детском саду. Данная деятельность включает следующие функции.

Мотивация - деятельность методиста по обеспечению оптимального настроения педагогов на организацию и осуществление образовательной деятельности путем стимулирования соответствующего эмоционально-оценочного и мотивационно-ценностного отношения.

Анализ - деятельность методиста по поиску противоречий и диагностике проблем, затрудняющих организацию и осуществление образовательной деятельности в детском саду.

Планирование - деятельность методиста по осуществлению прогноза решения выявленных в ходе анализа проблем.

Организация - деятельность методиста по исполнению плана,

² Например, На крыльях детства: примерная основная образовательная программа дошкольного образования. Часть 1 / Под ред. Н.В. Микляевой. — М.: ТЦ Сфера, 2015. — 128 с.; На крыльях детства: примерная основная образовательная программа дошкольного образования. Часть 2 / Под ред. Н.В. Микляевой. — М.: ТЦ Сфера, 2015. — 128 с.; Образовательная программа дошкольного образования «Теремок»: для детей от двух месяцев до трех лет (проект) / Научный руководитель И.А. Лыкова; под общей редакцией Т.В. Волосовец, И.Л. Кириллова, И.А. Лыковой, О.С. Ушаковой. — М.: Издательский центр «Цветной мир», 2018. — 160 с.

³ Для “фанатов”: подробнее и дополнительно: Майер, А.А. Основная образовательная программа дошкольного образования. Конструирование и реализация в ДОУ : учебное пособие / А.А. Майер, О.И. Давыдова. — СПб.: Детство-Пресс, 2011. — 288 с.; Образовательная программа дошкольного образования : технология проектирования на основе требований ФГОС : учебно-метод. пособие / Р.Г. Чуракова, А.А. Майер, А.М. Соломатин и др. — М. : Академкнига/Учебник, 2014. — 148 с.

содержащего прогноз решения выявленных в ходе анализа проблем.

Контроль - деятельность методиста по оценке процесса и результатов реализации плана, содержащего прогноз решения выявленных в ходе анализа проблем.

Регулирование - деятельность методиста по коррекции видимых отклонений от процесса и результатов реализации плана, содержащего прогноз решения выявленных в ходе анализа проблем.

Таким образом, оптимальная организация методической работы призвана обеспечить:

- а) качество образовательной деятельности в детском саду;
- б) продуктивное взаимодействие коллектива в процессе организации и осуществления образовательной деятельности в детском саду;
- в) интеграцию (согласование, взаимосвязь и объединение) усилий участников образовательных отношений в процессе организации и осуществления образовательной деятельности в детском саду;
- г) соответствующее сопровождение образовательной деятельности, обеспечивающее необходимый уровень квалификации, создание и реализацию психолого-педагогических условий, необходимых для образования (обучения, воспитания и развития) детей в детском саду⁴.

Ориентирами для развития методической работы в дошкольном образовании выступают эволюционные изменения в управлении детским садом. Это касается смещения акцентов с управления на самоуправление, что сопровождается актуализацией внутреннего потенциала педагогов и повышением качества образовательной деятельности на основе объединения усилий участников образовательных отношений. Идеальным и достижимым

⁴ Для “фанатов” подробнее: Теория и практика сопровождения развития дошкольного образования Московской области (опыт деятельности Московского областного центра дошкольного образования): коллективная монография / Авторский коллектив Булавкина Е.Б., Гришина Г.Н., Коптева В.А., Лялина Н.В., Майер А.А., Ферцер В.Ю., Яковлева Э.Н. / Научная редакция А.А.Майер. – Орехово-Зуево, 2017. – 150 с.

результатом в реализации указанных тенденций в методической работе выступает готовность и способность коллектива решать самостоятельно текущие методические задачи.

Таблица 1

Эволюция подходов и функций управления

<i>традиционное</i>	<i>соуправление</i>	<i>самоуправление</i>
Анализ	Мотивационно-стимулирующая	Самопознание
Планирование	Аналитико-диагностическая	Самоопределение
Организация	Планово-прогностическая	Самовыражение
Контроль	Организационно-исполнительская	Самоутверждение
Регулирование	Контрольно-оценочная	Самореализация
	Регулятивно-коррекционная	Саморегуляция

Иногда возникает вопрос, который встает перед претендентом на назначаемую должность: остаться методистом в своем детском саду или уйти в новый? От ответа на этот вопрос будет зависеть и стратегия поведения начинающего методиста.

Если Вы остались в своем учреждении, готовы ли вы к высказываниям “Сама-то давно такая была?”, “ Ой, сама знаешь, сколько всего сделать надо, не успеваю, а тут ты еще со своими планами (анализом, отчетом и тд.).

Если ушли в другое учреждение - неизбежно сравнение вас с предшественником, - что часто провоцирует вас показать (доказать) свои профессиональные качества. Это очень сложно, особенно в ситуации когда от вас ждут такое качество методической работы, которое во многом зависит от опыта, которого пока у вас пока нет.

Как бы ни сложился выбор, стоит полагаться на определенные стратегии (см. таблицы выше), осознавая при этом их достоинства и слабые места. Целенаправленное развитие методических компетенций всегда заканчивается успешной деятельностью по сопровождению образовательной деятельности в детском саду.

Вредные советы для новичков. Все знают, что бывают первостепенные, второстепенные и прочие задачи, поэтому начинающему методисту важно научиться понимать какие из его обязанностей, дел, документов и пр. являются теми самыми, необходимо срочными, которые позволят быстро наладить и обеспечить оптимальную и эффективную работу педагогического коллектива. Без этого понимания и ранжирования будет сложно успеть “все и везде”; придется расплываться на нужные и ненужные задачи; не справляться с таким объемом дел и очень расстраиваться по этому поводу.

В этой книге мы постарались максимально полно и честно отразить многие важные аспекты и направления деятельности методистов ДОО в РФ для того, чтобы, прочитав ее, любой начинающий методист смог избавиться от смятения и растерянности, которые часто сопровождают новичка на новой должности; осознанно понять и принять реалии функционирования методической службы ДОО и расставить свои приоритеты в организации методической работы учреждения с учетом сложившейся в нем “социокультурной ситуации”.

Раздел 1. Вводные замечания

хочешь быть методистом -
будь им...но только будь
(инициаторы проекта)

1.1. Компетентность методиста в вопросах методической работы

Инструкция к работе

Уважаемый методист, просим Вас оценить собственные компетенции в области методической работы с опорой на приведенные ниже утверждения. В первом блоке (I. Мотивационная готовность) необходимо выбрать один из четырех типов мотивации, актуальный для Вас на сегодняшний день. Начиная со второго блока (II. Теоретическая готовность) оцените выраженность указанных качеств по 10-ти балльной шкале, где 0 баллов - качество отсутствует, не сформировано, 10 баллов - качество сформировано, проявляется часто в Вашей деятельности. По завершении процедуры оценивания перейдите к обработке и интерпретации результатов (указания представлены после оценочной карты).

Таблица 2

Карта самооценки методической компетентности специалиста

содержание/блоки	оценка
I. Мотивы, движущие методистом в методической работе, в зависимости от преобладающих стремлений (выбрать один)	
а) в самореализации через методическую работу(не представляю себя вне «должности» методиста) $BM > BПM > BOM^*$	
б) в общественном признании, поощрении со стороны коллег, родителей, детей $BПM > BM > BOM$	
в) "награждай и проверяй": стремление получить материальную выгоду, избежать негативных воздействий со стороны управляющей системы $BПM > BOM > BM$	
г) методист не имеет личностных, профессиональных устремлений: в методической деятельности стремится соответствовать требованиям, избегать административных воздействий (контроль за каждым шагом) $BOM > BПM > BM$	
*формула оптимального мотивационного комплекса, где BM - внутренние мотивы (в саморазвитии, самореализации, самоактуализации); $BПM$ - внешние положительные мотивы (признания, поддержки, принадлежности, одобрения); BOM - внешние отрицательные мотивы (избегания неудач, наказания и пр.). «>» знак больше	
II. Теоретическая готовность:	
1. Знания в области организации образовательной деятельности в дошкольном образовании	
2. Знания о процессе сопровождения образовательной деятельности средствами методической работы	

3. Знание основ организации методической работы, обеспечивающей качество образовательной деятельности	
4. Способность анализировать и обобщать экспериментальные и инновационные аспекты организации методической деятельности;	
5. Способность выдвигать авторские идеи в области организации методической деятельности	
III. Технологическая готовность:	
1. Способен выстраивать методическую работу в логике управленческой деятельности	
2. Владеет технологиями сопровождения образовательной деятельности средствами методической работы;	
3. Владение технологией методической работы в процессе анализа, планирования, организации, контроля и регулирования образовательной деятельности;	
4. Способен обогащать методическую работу инновационными и экспериментальными теориями и технологиями ;	
5. Способен разрабатывать собственные технологии и выдвигать авторские идеи, повышающие качество методической работы	
IV. Результативная готовность:	
1. Умение определять результативность и продуктивность; эффективность и оптимальность методической работы	
2. Способность к рефлексии на опыт своей методической деятельности (предвидение себя в педагогической ситуации и обоснование решения с учетом этого);	
3. Умение перестраивать свою методическую деятельность в новых условиях, создавать образцы новой практики	

Обработка результатов

1. Суммируются оценки по каждому блоку (для блока мотивационно-психологической готовности осуществляется выбор одного типа мотивов и соответствующего значения интервала порядковой шкалы для каждого типа: а) - 9-10 баллов; б) - 6-8 баллов; в) 4-5 баллов; г) - 0-3 балла.

2. Суммируются итоговые оценки всех блоков, включая мотивационно-психологическую готовность.

Интерпретация результатов

Порядковая шкала измерения показателей профессиональной компетентности и интерпретация полученных результатов:

IV. 9–10 баллов (оптимальный уровень) – данное качество проявляется «всегда», сформировано на высоком уровне;

III. 6–8 баллов (допустимый уровень) – данное качество проявляется «как правило», в целом сформировано, за исключением некоторых (несущественных) недостатков;

II. 4–5 (критический уровень) – данное качество проявляется «редко», сформировано на уровне отдельных, не связанных друг с другом элементов;

I. 0–3 (недопустимый уровень) – данное качество «никогда» не проявляется, не сформировано.

Исходная шкала справедлива для первого блока (мотивационная готовность). Она в соответствии с количеством утверждений в каждом из трех последующих блоков (теоретическая готовность, технологическая готовность, результативная готовность) трансформируется в следующие интервалы:

I. Для блока мотивационная готовность (см. параметры исходной шкалы).

II-III-IV. Для блока теоретическая, технологическая, результативная готовность:

IV. $[n*8+1; n*10]$ баллов (оптимальный уровень) – данное качество проявляется «всегда», сформировано на высоком уровне;

III. $[n*5+1; n*8]$ баллов (допустимый уровень) – данное качество проявляется «как правило», в целом сформировано, за исключением некоторых (несущественных) недостатков;

II. $[n*3+1; n*5]$ (критический уровень) – данное качество проявляется «редко», сформировано на уровне отдельных, не связанных друг с другом, элементов;

I. $[0; n*3]$ (недопустимый уровень) – данное качество «никогда» не проявляется, не сформировано.

Итоговое значение интерпретируется в соответствии с интервалами, полученными при расчете вербально-числовой шкалы. Как указано выше, полученный итоговый уровень содержит вербальные характеристики

сформированности профессиональной компетентности в целом, уровни каждого блока характеризуют в отдельности пространства развития педагога.

Для 14 утверждений, содержащихся в каждой из предложенных карт компетентности, эти интервалы следующие:

блок уровень	I	II-III	IV	Итого
I	0-3	0-15	0-9	0-42
II	4-5	16-25	10-15	43-70
III	6-8	26-40	16-24	71-112
IV	9-10	41-50	25-30	113-140

Содержание и значение итоговых уровней:

IV оптимальный уровень (113-140 баллов) – данное качество проявляется «всегда», сформировано на высоком уровне;

III допустимый уровень (71-112 баллов) – данное качество проявляется «как правило», в целом сформировано, за исключением некоторых (несущественных) недостатков;

II критический уровень (43-70) – данное качество проявляется «редко», сформировано на уровне отдельных, не связанных друг с другом элементов;

I недопустимый уровень (0-42) – данное качество «никогда» не проявляется, не сформировано.

1.2. Заповеди (выживания) методиста

методистами станут не все-
из тех, кто ими будет
(инициаторы проекта)

Заголовок параграфа насторожит только не посвященного (в методические вопросы). Однако, мы не стремимся показать методисту все тяготы и горести его труда: напротив, заповедь мы рассматриваем как дружеский совет, порой

предостережение. А выживание рассматриваем как естественную стратегию поведения в “агрессивной” среде: тех условиях - лимита времени, чрезмерной нагрузки, многозадачности, порой противоречивых требований - что обычно не способствуют размеренной, управляемой и эффективной методической работе.

Для успешного взаимодействия внутри коллектива, его эмоционально стабильного состояния, а значит и его продуктивной работы подходит не метод «Кнута и пряника», а метод «Доверия и ответственности».

Общий контекст для понимания заповедей (их восприятия, осмысления и, собственно, понимания состоит в следующем: (вы)слушай всех, но сделай по-своему. Только тогда привычные советы станут действенным стимулом, а предостережения - возможным профилактическим средством, существенно сокращающим путь от незнания “как” к получению удовлетворительного результата.

Итак, первая заповедь: “доверяй, не властвуй”.

Это значит, что начальство доверяет подчиненным, а подчиненные относятся ответственно к своим обязанностям. «Ого, да такого не бывает!» - скажите вы. Но без доверия к сознательности каждого воспитателя не может строиться работа в детском саду. Не может коллектив или методист (заведующий) единолично решать, как проводить образовательную, совместную и другую деятельность педагогу. Не может большинство определять форму, задачи, содержание. Не могут другие запретить педагогу говорить с воспитанниками о важном для него и для них.

Вторая заповедь “проверяй, но не теряй веру (в педагога)”

И очень важно помнить, что доверие очень хрупко, но при этом основа всего. А как же без «доверяй, но проверяй»? Конечно никуда, но и тут надо расставить акценты. Когда проверки сводятся к унижениям, поучению, неконструктивной критике (все неправильно, Вы не умеете работать), раздражению обеих сторон, то у педагогов отсутствует понимание за что им «прилетело» и почему нужно выполнять именно эти требования руководства. А

распространенный способ протеста для педагогов в этой ситуации (как психологическая защита и реакция на стресс) - это делать свою работу плохо. Поэтому задача руководителя состоит в том, чтобы обеспечить эмоциональное благополучие педагогов и обретение ими смыслов своей работы. Если они понимают для чего и как им писать планы, проводить проекты, выбирать и разрабатывать темы по самообразованию, учиться профессионально общаться с родителями и мн. др., то делают они это с пониманием и смыслом, а значит качественно и с удовольствием.

И вот получается простая, но интересная закономерность. Если счастливы педагоги в детском саду, то детям тоже становится там хорошо. А если детям хорошо, то и наши “заказчики”-родители тоже довольны.

Заповедь третья “развивайся, и педагоги тоже не останутся в развитии”.

Для организации саморазвития педагогов, мы это должны отчетливо понимать, недостаточно запустить процессы самообразования. Но процесс самообразования отражает развитие педагогов. Следовательно, методическое сопровождение процесса самообразования влияет не только на процессы аттестации, но и, непосредственно, на личностное и профессиональное саморазвитие педагога в детском саду. Нет нужды говорить о том, что без активного и деятельного саморазвития методиста - нет и не будет эффективного развития в коллективе, которое складывается из единичных вариантов саморазвития всех его членов.

Рассмотрим коллизии саморазвития педагогов на примере организации их самообразования.

Зачем нужно самообразование? Вот некоторые ответы:

- стимулирует саморазвитие и специализацию педагога;
- влияет существенным образом на аттестацию;
- способствует активизации участия педагога в публикациях, конференциях, семинарах.

Как выбрать тему самообразования, чтобы она действительно влияла на саморазвитие и как не стать жертвой выбора темы? Вот некоторые критерии для выбора темы по самообразованию:

1. Должна быть актуальна для современности. Где посмотреть, что актуально? Например:

- ФГОС ДО (п 2.6 описание образовательных областей, 2.7 виды деятельности и 4.6 (целевые ориентиры);

- образовательные программы (сайт ФИРО-РАНХиГС).

2. Должна нравиться воспитателю. Неправильно, если тему дал методист, поделилась коллега или сама взяла что-нибудь с интернета. Это может быть отправной точкой, но если это станет конечным пунктом, тогда воспитатель (педагог) будет тяготиться на всем протяжении этого пути, а результат не превзойдет ожиданий самого педагога.

3. Соответствовать области профессиональных интересов воспитателя. Важно понимать, что возможности педагога, его реальная деятельность и будущие результаты - это три разные контекста, нередко друг другу противоречащие. Задача методиста - помочь педагогу согласовать эти направления для того, чтобы максимизировать результат без ущерба для жизненных затрат педагога.

4. Подходить для возрастной группы, с которой работает воспитатель. Это можно было бы поставить первым пунктом, если понимать в данном вопросе группу детей, как фактор определяющий тему самообразования педагога, исходя из возможностей, интересов, способностей и особенностей воспитанников.

Чтобы сформулировать тему по самообразованию, нужно ответить на три вопроса.

1. Что развиваем? (например, “развитие\формирование чего-то” (умений и навыков))

2. У кого развиваем? (например, “у детей такого-то возраста” (младенческий, ранний, дошкольный))

3. Через что развиваем? (например, “посредством того-то\через то-то”)

Признаком удачного выбора темы с учетом полученного педагогом результата самообразования являются изменения в деятельности воспитателя в перспективе. Это новые темы, новые интересы, новые технологии, - все, что позволяет педагогу двигаться вперед, используя достигнутые в ходе самообразования результаты. Культура самообразования непосредственным образом сказывается и на образовательной деятельности педагога, особенно на ее рефлексивном компоненте.

Напомним методистам и посвятим педагогов в исконное назначение рефлексии. Это не только и не просто самоанализ, хотя в основе рефлексии именно оно. Это скорее возможность соотнести себя в трех временных планах “вчера-сегодня-завтра”, посмотреть на себя со стороны, а для этого занять отстраненную (с точки зрения дистанции) и пространную (с точки зрения масштабов самонаблюдения) позицию - “я глазами других”. Действительно, этому нужно учиться. И да, этому можно научиться. Но учиться не через анализ и выявление ошибок, а учиться путем открытости к опыту других, восприимчивости к мнениям других. Признаком того, что педагог учиться рефлексии является его (педагога) потребность в обратной связи. Такой “feedback” (с англ. - обратная связь) не должен быть формальным (“хорошо-плохо”), но может быть формализованным (в виде рисунков, фиксированных оценок, других символов).

Зачем нужна рефлексия (самоанализ) педагогической деятельности
в конце учебного года?

Заведующему	Методисту	Педагогу
оценить уровень профессионализма педагога; качество реализации образовательной программы; уровень владения ИКТ-компетенциями; качество взаимодействия с семьями; аналитические умения и навыки; профессиональные достижения; для поощрения по итогам работы.	выстроить стратегию повышения профессионального роста педагога; разработать индивидуальный маршрут повышения профессионального мастерства педагога; внедрить новые и эффективные формы, средства и меры в части организационно-методического сопровождения педагога.	оценить степень реализации поставленных годовых задач посредством личного профессионального вклада; повысить уровень своей конкурентоспособности в детском саду, микрорайоне, городе – «узнать свою профессиональную цену»; проанализировать качество проделанной работы по направлениям: дети, родители, социальные партнеры, личное участие в мероприятиях различных уровней; проанализировать результаты педагогической деятельности к предстоящей аттестации; наметить «точки роста» по тем направлениям деятельности, которые дали наименьший результат за указанный период.

Заповеди 4-10 предложены Лашковой Л.Л.

Заповедь 4. Избегайте жесткого «карательного», порой опережающего контроля! Он приводит к негодованию или замалчиванию педагогами профессиональных проблем («А вдруг прилетит?!»). Со временем они копятя и, как снежный ком, скатываются на головы всего коллектива.

Заповедь 5. Мы часто говорим об учете возрастных и индивидуальных особенностей детей, но забываем, что этот принцип работает и в методическом сопровождении. Стаж работы, особенности характера, тип темперамента о многом говорят и влияют на профессиональное взаимодействие.

Заповедь 6. Прежде чем критиковать, изучи мотивацию профессиональных действий педагога. Если это недостаточный уровень компетентности, то меры будут одни, если халатность, безответственность –

совсем другие. Следует учесть и такие причины, как адаптация «новичков», профессиональное выгорание «стажистов», конфликты педагогов с руководством ДОО или родителями, состояние физического и психологического здоровья и др.

Заповедь 7. Любой анализ педагогических мероприятий должен проводиться методистом на основе чётко разработанного критериального аппарата. Вооружись мерилom оценки на научной основе! Это поможет избежать разногласий и обид со стороны педагогов.

Заповедь 8. Помни, методист, что чистого стиля взаимодействия с коллегами не бывает. Иногда уместен авторитаризм в хорошем смысле этого слова (не унижаем личность педагога и не выходим за рамки разумных аргументов). Либеральный стиль тоже бывает хорош, когда педагоги самостоятельно творчески решают поставленные проблемы (занимаем роль наблюдателя, помощника).

В целом, за основу берем демократический стиль. Свобода в дисциплине. При этом, не стоит заискивать с коллегами. Дешевый авторитет еще никого до добра не доводил. Только компетентность и честная позиция методиста может привести к доверительному контакту в профессиональном взаимодействии.

Заповедь 9. Развивая профессиональную компетентность педагогов, развивайся сам. Прислушивайся к мнению коллег, включай в методическую работу взаимообучение, диалог, дискуссию. Помни, что в споре может родиться истина.

Заповедь 10. Иногда руководство ДОО, методическая служба и педагоги напоминают героев басни И.А. Крылова: лебедь, рак и щука. Следует помнить, что при наличии разграниченного функционала, конечная цель их профессиональной деятельности одна – развитие личности ребенка.

1.3. Как сделать так, чтобы воспитатель понимал методиста

нас всех учили-
но немного
(инициаторы проекта)

Первоначально мы хотели определенным образом “нагрузить” сознание воспитателя и специалистов фактом сложности, ответственности и ресурсозатратности работы в должности методиста. Для этого проанализировали все возможные документы, регламенты, инструкции в деятельности методиста. Однако, поиск списка всех регламентирующих документов (методиста) не привел нас к однозначному и определенному результату.

Мы осознаем сложность такой постановки вопроса, поскольку существующие регламенты имеют региональный, муниципальный или даже внутриинституциональный (для детского сада) источник происхождения. Учитывая это, обозначим единственный документ, в котором упоминается документация методиста ¶!! - это приказ Минобразования РСФСР от 20.09.1988 N 41 "О документации детских дошкольных учреждений" (вместе с "Примерной номенклатурой дел детского дошкольного учреждения", "Рекомендациями по применению Примерной номенклатуры дел детских дошкольных учреждений").

Согласно приказа, примерная номенклатура дел (раздел «02. Воспитательно-образовательная работа») включает:

1. Протоколы заседаний педагогического совета.
2. Годовой план работы дошкольного учреждения.

Индивидуальная номенклатура утверждается руководителем детского дошкольного учреждения.

Приказ устанавливает следующую документацию для старшего воспитателя:

!!план работы с воспитателями на месяц или неделю. При этом планирование своей работы воспитатели, музыкальные руководители, старшие воспитатели ведут в произвольной форме.

!!Записи наблюдений за педагогическим процессом старшими воспитателями и заведующими ведутся также в удобной для них форме, и данная документация не является обязательной для представления вышестоящим органам.

Следовательно, отправной точкой в понимании работы методиста воспитателями и специалистами становится организация и сопровождение образовательной деятельности, ведение соответствующей документации, отражающей данные направления методической работы.

Другой путь в обеспечении адекватного восприятия деятельности методиста в коллективе - это позиция и действия самого методиста. А как заслужить методисту доверие от воспитателей? Вот несколько советов:

- Дать профессиональную уверенность (а для этого стать для себя сомневающимся в своей правоте, в однозначности решения).
- Создать пространство для рефлексии (а для этого начать задавать вопросы себе, учить это делать других, учиться у других ставить и отвечать на неудобные (см. в книге - риторические) вопросы).
- Позволить ошибки, особенно начинающим педагогам (а для этого научиться видеть свои, публично их признавать и грамотно корректировать).

Следовательно, все вопросы методиста на тему “Как наладить отношения с коллективом?” необходимо сводить к главному - вот его составляющие части:

- понимает ли методист, что делает?
- понимают ли другие, что методист понимает, что делает?
- понимает ли методист, что другие понимают, что он понимает, что делает?

Мы осознаем, что эти вопросы сложны для понимания. Упростим задачу и предложим своеобразный тест (для методиста), который поможет взглянуть

методисту на себя со стороны. Напоминаем, что любая психологическая процедура реализуется добровольно, поэтому вы сами принимаете решение выполнять или нет предложенный тест.

Тест “Мое любимое животное”⁵

Инструкция: Напишите на листке бумаги:

- под номером 1 любимое животное (любое - дикое, домашнее...млекопитающее, членистоногое). В скобках укажите 2-3 качества (внешних, поведенческих, характера), за которые вы его любите, цените, которыми оно вас привлекает;

- под номером 2 напишите еще одно (другое) любимое животное (в скобках ответьте на тот же вопрос (см. номер 1));

- под номером 3 - еще одно (другое) любимое животное (в скобках ответьте на тот же вопрос (см. номер 1));

Интерпретация результатов теста приведена в заключительном приложении к пособию.

1.4. Как сделать так, чтобы методист понимал воспитателя

тебя (этому) не учили-
ты научись...ты же методист
(инициаторы проекта)

Основная рекомендация и ориентир для того, чтобы методист научился понимать воспитателя сводится в следующем: все что делает воспитатель - тем владеет методист. В связи с этим задача методиста - возвращать индивидуальный опыт педагога и поддерживать его успешность в процессе образовательной деятельности, безусловно, с использованием собственного

⁵ Авторство методики не установлено (оно условно “народное”). материал носит скорее справочный, а не клинический и диагностический характер. Тест помогает задуматься над вопросом и указывает в каком направлении посмотреть. Из опыта работы с “дошкольниками” (педагогами) заметим, что он очень хорошо работает на понимание человеком самого себя в рефлексивном контексте.

примера и осуществляя грамотное сопровождение образовательной деятельности в детском саду.

Это требует от методиста владения актуальными технологиями образовательной деятельности, способности передавать данный опыт педагогам в организованных формах методической работы и открытости к успехам воспитателя⁶.

Что же способствует установлению продуктивных отношений методиста с педагогами? Вот не исчерпывающий, но перечень признаков хорошего методиста:

1. Регулярно проводит занятия в качестве примера.
 2. Ориентируется на образец, но всегда видит вариативность.
 3. Способен донести понимание чужих ошибок.
 4. Стимулирует педагогов учиться на собственных ошибках.
 5. Признает свои ошибки, а где-то (в обучающих целях) их намеренно допускает.
 6. Знает, как надо и как не надо: и видит разницу между первым и вторым.
 7. Способен из «плохого» педагогического мероприятия сделать «хорошее», и не способен действовать «наоборот».
 8. Говорит то, что знает и знает, что говорит.
 9. «Ревнует» воспитателей к другим методистам.
 10. Спокойно относится к успехам других (методистов) и не считает успехи воспитателей исключительно своей заслугой.
- (Пп. 11-14 предложены Вышиваной Е.Н.)
11. Не требует от воспитателя того, что тот не может сделать в силу объективных обстоятельств, учитывает индивидуальные особенности педагога, находит компромиссное решение в неоднозначных и спорных ситуациях.

⁶ Для “фанатов” подробнее: Богославец Л.Г., Майер А.А. Технологии обобщения передового педагогического опыта в дошкольном образовательном учреждении: Методические рекомендации – Барнаул: Изд-во БГПУ, 2004. – 48 с.

12. Не предлагает педагогам “единственно верный вариант”, постоянно расширяет потенциальное поле реализации возможностей педагогов, создавая при этом ситуацию успеха.

13. Обращает внимание на слабые места, которые у воспитателей по их мнению присутствуют: фасилитирует (вдохновляет на) инициативу и творчество, используя при этом мягкие технологии воздействия (собственный пример, нежесткое предъявление образца, организация самооценки и наставничества).

14. Работает “на перспективу”: использует скрытые возможности педагога с опорой на зону его успешности - сначала исходя из способностей и интересов (хобби) воспитателя, затем постепенно трансформируя эти навыки и интересы в инновационную дошкольную деятельность.

15. Поощряет работу с ошибками (не пресекает их жестко) и поддерживает стремление воспитателя их преодолеть. Ошибки при этом рассматривает как потенциальные точки роста и реальные стимулы профессионального развития воспитателя.

(Пп. 16-18 предложены Лашковой Л.Л.)

16. Помочь понять воспитателя поможет децентрация. Попробуйте “влезть в шкуру воспитателя” и посмотреть на профессиональный мир его глазами. Возможно, вы увидите много нового и интересного (скрытые проблемы, мотивы, интересы, отношение к деятельности).

17. Не вынуждайте воспитателя занимать оборонительную позицию. Необоснованная критика зачастую воспринимается “в штыки”!

18. Методическая компетентность + Знание психологии личности + Коммуникативные умения = Путь к взаимодействию. От перемены мест слагаемых результат не изменится. Умение понять проблемы профессиональной деятельности, верно определить мотивы и уровень компетентности воспитателя, найти адекватное решение поставленных проблем, аргументированно донести

это решение до сознания педагогов - возможный путь к успешному взаимодействию.

19. Наконец, давайте проанализируем позицию методиста в отношении коррекции ошибок воспитателей. Мы неоднократно и в разных ситуациях колебали уверенность методиста в его правоте и однозначности суждений. Для этого моделировали следующую ситуацию: “Представьте, что вы пришли на просмотр открытого мероприятия (в т.ч. с целью проведения контроля), реализовали свою миссию (просмотра и контроля) и ушли, сказав воспитателю “Спасибо” без каких бы то ни было корректирующих и оценочных действий по итогам мероприятия. Смогли бы вы так поступить?”

Как читатели догадались, большинство методистов ответили отрицательно, пояснив (ниже расположены варианты ответов по степени убывания) следующее:

а) воспитатель тогда сделает вывод, что я не вижу его ошибок;

б) воспитатель тогда начнет сомневаться в моей профессиональной состоятельности;

в) я и приходила для того, чтобы выявить ошибки и указать на них воспитателю;

г) он (воспитатель) в следующий раз повторит эти же ошибки, если я их не исправлю.

д) зачем я тогда вообще приходила?

Как вы заметили, уважаемые читатели, все эти ответы не имеют никакого отношения к сути происходящего (содержанию образовательной деятельности и перспектив ее развития). Основной акцент во всех ответах - это проявление своего методического “Я” часто в ущерб нашему педагогическому “Мы”, характерному для качественной образовательной деятельности. И рекомендация в этой связи - смотреть вместе с воспитателем в одну сторону (и быть при этом на стороне воспитателя), поскольку если он (воспитатель) не видит своих ошибок - значит, вы (с воспитателем) смотрите в разные стороны.

20. Связанная с предыдущим пунктом рекомендация: верьте воспитателям, как себе, и они начнут вам тоже доверять (и, самое главное, доверяться). На всех конкурсных мероприятиях, где инициаторы данного проекта выступали в качестве жюри и экспертов, мы видели одно: воспитатель видел свои ошибки, может быть не всегда осознавал их причины и знал, как исправить, но видел. Следовательно, методисту нужно всего лишь создать такую ситуацию, когда воспитатель сможет безбарьерно свои ошибки публично признавать и видеть (что важно - сам) пути их коррекции.

Подводя итог, скажем, что избранная методистом миссия, в основе которой лежит профессиональная позиция (см. Пролог книги) во многом позволяет или не способствует качественной методической деятельности. И помните, большинство методистов - вчерашние (бывшие) воспитатели, а бывших, как известно, не бывает (так говорят сами воспитатели).

1.5. Взаимодействуй(те) с коллективом или не будет ничего

сегодня ты,
а завтра...тоже ты
(инициаторы проекта)

Успешность методиста в процессе сопровождения образовательной деятельности неотделима от организации оптимального педагогического взаимодействия в коллективе.

Мягкие технологии методического управления коллективом:

СКС (ситуация критической самооценки): создается ситуация, в которой педагог способен взглянуть на себя со стороны, глазами других и предстает с обнаженными достоинствами и недостатками. Это позволяет проанализировать прежний опыт, увидеть конкретные оценки и отношения педагога, что служит основой для коррекции ценностно-смысловых и оценочных компонентов его профессионального сознания.

Пример:

Представьте ситуацию, что родителям дали право выбирать воспитателя. От вашей презентации зависит набор детей в группу (что особенно актуально, например, при «подушевом» финансировании). Какими тремя конкурентными (преимуществами перед другими воспитателями) качествами вы обладаете?

СДИ (ситуация делегирования инициативы): педагогам в процессе изучения педагогических ситуаций предоставляется возможность самостоятельно или в учебных группах осуществить процедуры постановки цели, выбора способов ее достижения. На основе предъявляемой нормы-образца (как определенного эталона в деятельности) организуется деятельность педагога по ее освоению: например, предъявляемые требования к профессиональным умениям педагога формулируются не через должностные инструкции, а с помощью профессионального портрета педагога, его портрета глазами родителей, детей и т.д.

Пример:

Представьте, что вас назначили методистом д/с. Какие три изменения (для улучшения методической работы) вы внесете в свою работу на посту методиста?

СУ (ситуация установки): связана с формированием определенных устремлений, мотивов и отношений педагогов. Путем нежесткого предъявления нормы-образца происходит усвоение предъявляемых требований.

Пример:

С помощью родительских высказываний («Каким я вижу педагога...») можно обеспечить стремление педагогов к принятию определенных требований со стороны родителей и детей.

ОДС (организационно-деятельностные ситуации) направлены на инициирование коллективного «выращивания» нового опыта, перестройку существующего опыта педагогов.

Пример:

С помощью различных инновационных игр с использованием контекстного и активного обучения можно сформировать устойчивые образцы поведения в тех или иных ситуациях (родитель и педагог, конфликт в коллективе и др.). Например, воспитатель проводит педсовет (выступая в роли методиста).

Смысл и назначение взаимодействия в коллективе ⁷ в процессе организации и осуществления образовательной деятельности состоит в том, чтобы:

а) повышать компетенции педагогов через взаимный обмен опытом и обучение в действии в процессе совместной деятельности (фактически происходит реализация внутрифирменного повышения квалификации и самообразования, не говоря уже о том, что это одна из форм методической работы);

б) оперативно согласовывать, в том числе менять, планы и программы работы специалистов и воспитателей, делая их тем самым синхронными, адресными и более точными (для группы, для направления образовательной деятельности, для самой деятельности воспитателей и специалистов);

в) способствовать повышению качества образовательной деятельности и соответствующего методического сопровождения;

г) снимать напряжение в коллективе путем снижения нагрузки на педагогов и детей, поскольку интегрированное мероприятие включает по содержанию два проводимых отдельными специалистами мероприятия, при этом сохраняется регламент (продолжительность и интенсивность) одного мероприятия;

⁷ Для “фанатов” подробнее и дополнительно: Богославец Л.Г., Майер А.А. Взаимодействие дошкольного образовательного учреждения и семьи в условиях малого города (из опыта работы ДОУ № 41 г. Славгорода, ДОУ № 4 г. Змеиногорска): Учебно-методическое пособие / Под ред. С.Я. Ромашиной. – Барнаул: Изд-во БГПУ, 2003. – 82 с.; Майер, А.А. Организация взаимодействия субъектов в ДОУ / Богославец Л.Г., Майер А.А. : учебно-методическое пособие. – СПб.: Детство-пресс, 2012. – 176 с.; Майер А.А., Файзуллаева Е.Д. Детско-взрослое сообщество: развитие взрослых и детей. — М.: ТЦ Сфера, 2015. — 128 с.

д) профилактировать потенциальные конфликты или даже их разрешать: при умелом руководстве взаимодействием снимается и снижается недопонимание, взаимное недовольство и невысказанные претензии.

Приведем примеры того, как можно организовать взаимодействие с коллективом и в коллективе с использованием “мягких” технологий методической работы.

СКС (ситуация критической самооценки):

Предложите педагогу и другому специалисту (например, музыкальному руководителю) оценить собственные знания по конкретной методике (музыкального) воспитания детей. Для этого дайте воспитателю и музыкальному руководителю тест по методике проведения педагогического мероприятия с детьми по музыке.

По итогам тестирования проанализируйте полученные результаты. Предполагаем, что воспитатель увидит уровень своего знания (незнания), сопоставит его с нормативным уровнем (указанным в тесте) и сравнит с результатами тестирования музыкального руководителя.

Задача методиста в этом вопросе - показать воспитателю как продемонстрированный им уровень (высокий или невысокий) компетенций в области музыкального воспитания детей можно продуктивно реализовать во взаимодействии с музыкальным руководителем.

Например, для повышения своей компетенции воспитателю можно рекомендовать участие в совместной образовательной деятельности с музыкальным руководителем (провести и подготовить интегрированное “занятие”).

Если же уровень “музыкальной грамотности” достаточный, то провести открытое мероприятие совместно воспитателю и музыкальному руководителю для демонстрации успешности и стимулирования других воспитателей к деятельности в данном направлении.

СДИ (ситуация делегирования инициативы) в условиях организации взаимодействия в коллективе может быть как стимульная (с точки зрения оказания доверия, поддержки авторитета), так и использоваться в воспитательных целях. В последнем случае следует избегать ряда установок. Например, не секрет, что некоторые методисты пусть и подсознательно хотят показать (и/или доказать) воспитателю, что последний (воспитатель) имеет определенные профессиональные дефициты в некоторых аспектах своей деятельности. Данное свойство в деятельности методиста можно смело отнести к профессиональным деформациям - мнимой или реальной убежденности в несовершенстве деятельности педагога (что для методиста означает свою профессиональную нужность и подтверждает ценность его деятельности).

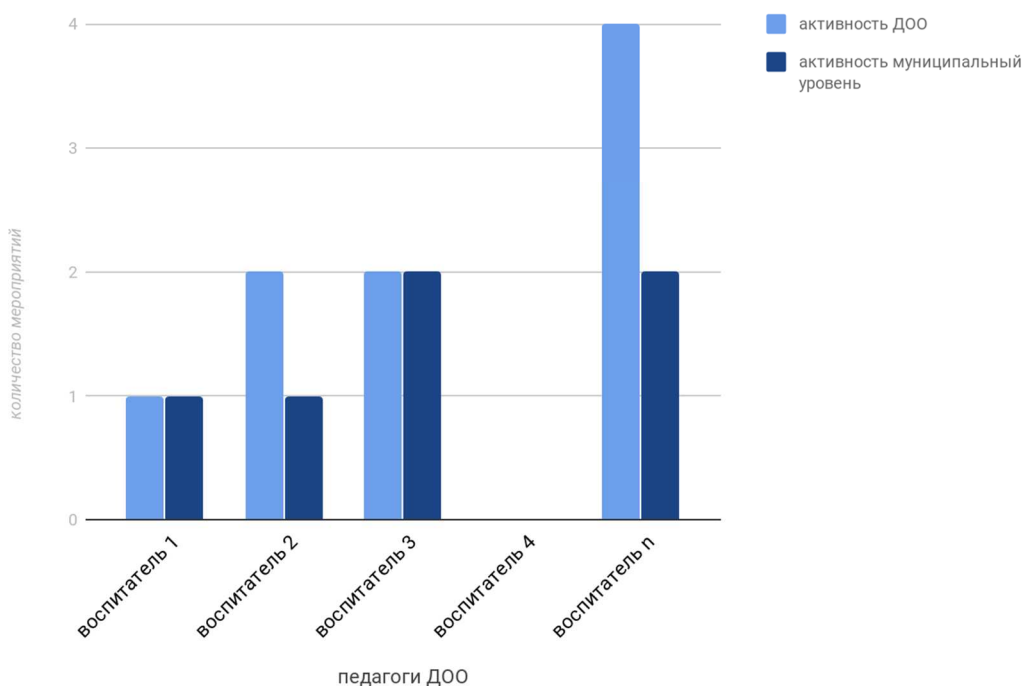
Приведет иллюстрация для реализации делегирования инициативы. В качестве стимула можно предложить воспитателю провести методический анализ занятия в присутствии (вашем) методиста. Воспитатель выполняет вашу роль. Задача методиста при это предварительно проинструктировать воспитателя, организовать процесс просмотра, контроля, обсуждения и, как говорила М. Монтессори “закрывать рот” в процессе самого обсуждения. По итогам анализа методисту следует сделать вывод о том, насколько удалось воспитателю в методическом плане реализовать свою миссию, не забывая о факте, что это вы его просили об этом и это вы делегировали свои функции. Т.е. ответственность за происходящее с себя методист не снимает.

СУ (ситуация установки) для организации взаимодействия в коллективе работает следующим образом. По итогам, пусть пока реализации годового плана, методист формирует представление педагогов о значимости методической работы и степени активности педагогов в этом процессе. Предварительно методист оформляет диаграмму, иллюстрирующую методическую активность воспитателей в этом (учебном) году.

Анализ диаграммы показывает наглядно не только активность каждого педагога, но и в контексте его деятельности на уровне детского сада,

муниципалитета, региона. Подобная наглядность позволяет педагогам со стороны увидеть собственные результаты и результаты коллег, а методисту это дает возможность сделать акцент на необходимости участия педагогов в данной работе, особенно тех, кто себя еще никак не проявил на данном поприще.

Рис. Методическая активность педагогов



ОДС (организационно-деятельностные ситуации) в процессе методической работы могут использоваться для подготовки и реализации непосредственного взаимодействия в коллективе. Например, для составления следующей таблицы 4 (содержательный план взаимодействия) методист предлагает воспитателю и специалисту презентовать свой план на педагогическом совете. По итогам такой парной работы, можно заполнить представленную таблицу с учетом участия всех педагогов в детском саду.

Таблица 4

Содержательный план взаимодействия⁸

⁸ Для “фанатов” подробнее: Организация художественно-эстетического воспитания детей в условиях взаимодействия дошкольного образовательного учреждения и социума : учебно-методическое пособие. Авторский коллектив / Под научной редакцией А.А. Майера. – Барнаул , 2006. – 138 с.; Организация преемственности ДООУ-школа (из опыта работы

специалисты параметры	воспитатель	специалист 1	специалист 2	специалист 3
Месяц/тема: Общепрограммные задачи	цель,			
Содержание				
Технологии				
Результат				

Следующая модель – организационная позволяет согласованно спланировать деятельность всех специалистов в реализации интегрированных занятий с опорой на предыдущий план.

Таблица 5

Матрица взаимодействия (организационный план)

	Воспитатель	специалист 1	специалист 2	специалист 3	специалист 4
Воспитатель					
специалист 1					
специалист 2					
специалист 3					
специалист 4					

В каждой ячейке указывается число, тема, вид интегрированного мероприятия. Основная идея согласовать деятельность всех специалистов в процессе организации и проведения мероприятий, равномерно распределить нагрузку на всех специалистов, разнообразить формы мероприятий.

МДОУ «Детский сад № 16 “Кораблик” и МОУ «СОШ “Гимназия № 40”» г. Барнаул : Учебно-методическое пособие / Авторский коллектив МДОУ № 16, МОУ СОШ № 40 / Под научной редакцией А.А. Майера. – Барнаул, 2007. – 122 с.; Майер А.А. Предшкольная подготовка ребенка в дополнительном образовании: методическое пособие. – СПб.: Детство-Пресс, 2009. – 112 с.

Для оценки процесса и результатов взаимодействия можно использовать следующий инструмент.

Анкета для анализа процесса взаимодействия специалистов непосредственно в рамках определенной формы (мероприятия) взаимосвязанной деятельности (интегрированное занятие, досуг, развлечение и т.д.)⁹.

1. Как часто Вы вступаете во взаимодействие с другими специалистами?

- а) постоянно;
- б) по мере необходимости;
- в) редко.

2. По чьей инициативе происходит взаимодействие с другими специалистами?

- а) исходя из собственных потребностей;
- б) из нужд ребенка;
- в) по инициативе администрации.

3. Что является основой взаимодействия?

- а) внутренняя логика развития ребенка (его индивидуальные потребности);
- б) содержание реализуемого учебного материала;
- в) форма совместной деятельности (интегрированное занятие, совместный праздник и т.д.).

4. Как обеспечивается взаимодействие?

- а) на основе единых планов совместной деятельности;
- б) по инициативе другого специалиста;
- в) интуитивно / спонтанно.

5. К чему приводит взаимодействие с другими специалистами?

⁹ Для “фанатов” подробнее: Майер, А.А. Управление социализацией детей дошкольного и младшего школьного возраста в системе образования: состояние и перспективы [Текст]: Монография / А.А. Майер. – Москва, 2008. – 221 с.; Майер А.А. Интеграция основных компонентов дошкольного образования: Практикум. – М. : Сфера, 2013. – 128 с.

а) удовлетворение интересов всех заинтересованных сторон (коллег, родителей, детей);

б) удовлетворение интересов детей;

в) удовлетворение интересов родителей, администрации.

6. Каков характер взаимодействия?

а) комплексное воздействие на все стороны личности ребенка (достижение результатов сверх поставленных целей совместной деятельности);

б) достижение поставленных целей и задач;

в) результаты взаимодействия ниже планируемых.

7. По определению каких аспектов взаимодействия возникают проблемы?

а) целей и задач совместной деятельности;

б) технологий (методов, средств, форм) совместной деятельности;

в) результатов совместной деятельности.

Обработка и интерпретация результатов производится в соответствии со следующим алгоритмом: за каждый выбор позиции а) – 3 балла, б) – 2 балла, в) – 1 балл.

Суммирование полученных баллов и итоговый балл соответствует следующим уровням развития взаимодействия:

7-11 – низкий уровень: взаимодействие происходит вынужденно, инициируется внешними и формальными причинами, реализуется формализованно (для “галочки”), результат отражает внешнюю сторону сотрудничества и не влияет на дальнейший характер взаимодействия;

12-16 – средний уровень: взаимодействие согласуется и планируется, как минимум одна из сторон взаимодействия видит в нем стимул к положительным изменениям; формализация взаимодействия минимальна, результат отражает интересы субъектов взаимодействия и может стать предпосылкой дальнейшего сотрудничества;

17-21 – высокий уровень взаимодействия: взаимодействие является традиционным и привычным способом решения интегрированных задач, все

участники видят реальный результат взаимодействия, который превосходит индивидуальные вклады каждой из взаимодействующих сторон.

Раздел 2. Будни методиста

буди их всех-
ведь ты же методист
(инициаторы проекта)

2.1. Как создавать (программу развития, рабочую программу) и не терять оптимизма

Таблица 6

Информация к медитации: система программ и планов ДОО

<i>Система программ</i>	<i>Система планов</i>
Программа развития	Годовой план
Образовательная программа	Календарно-тематический
Рабочие программы	Перспективный план

!!Комментарий к таблице 6: если элементы левого столбца фигурируют в федеральном законодательстве (ФЗ РФ № 273), то элементы правого столбца полностью относятся к локальной документации. Следовательно, отсутствуют в практике дошкольного образования ЕДИНЫЕ и УНИФИЦИРОВАННЫЕ требования к структуре, содержанию, объему и пр. указанных планов.

В такой ситуации тем более необходимо понимание назначения и функции указанных планов и программ, поскольку данный вопрос является центральным и принципиальным в организации методического сопровождения образовательной деятельности в детском саду.

Если мы обратимся к организации управления на уровнях традиционного, соуправления и самоуправления, то мы сможем соотнести представленные планы с программами с точки зрения стратегии и тактики методической работы, соотнесенными по срокам реализации.

Программное обеспечение управления ДОО

Документация	Планы развития	Уровень субъекта управления
Программа развития	Стратегический план (3-5 лет)	Управление
Образовательная программа	Тактический план (годовой план)	Соуправление
Рабочая программа	Оперативный план (образовательная деятельность в группе детского сада, по образовательной области (направлению развития ребенка)	Самоуправление

2.1.1. Программа развития - не то, что имитирует функционирование

Мы так бурно развиваемся,
что нам некогда функционировать
(Т.И. Шамова)

Парадоксально, но кроме утверждения компетенции ДОО относительно разработки, согласования с учредителем и реализации программы развития никакой дополнительной информации о структуре, содержании, сроках реализации этого документа в законодательстве не содержится. А что делают “дошкольники”-взрослые, когда отсутствует дополнительная важная информация? Правильно - они включают фантазию: причем, чем меньше информации, тем больше они ее включают. Поговорки (оправдания) при этом используют очень разные, например:

1. Глаза боятся - руки делают.
2. Мы - люди творческие.
3. Нам сказали...
4. Так надо...

В этой связи и программы развития в детских садах настолько разные, насколько детские сады в России одинаковые (отметим, не в качестве дискуссионного вопроса, и это глубокое убеждение инициаторов проекта, что

детские сады в России принципиально ничем не отличаются). Итак, разность программ развития дошкольных образовательных организаций Российской Федерации (которых насчитывается свыше 50 тысяч) обусловлена исключительно субъективными (см. выше) факторами.

Для того, чтобы приблизиться к пониманию структуры и содержания программы развития, мы представим ее основные компоненты в контексте нормативно-правового и методического сопровождения.

Таблица 8

Алгоритм конструирования программы развития

содержание	Нормативно-правовое и методическое сопровождение
Анализ актуальных тенденций - мировые тренды - государственная политика в сфере образования - направления модернизации ДО в регионе	Аналитическая справка
Анализ нормативно-правовой базы	
Актуализация состояния и потенциала развития ДОО	Концепция
Выбор подхода и проектирование развития	
Поиск и создание концептуальной модели развития	Модель
Создание организационно-методических условий для разработки программы	Локальные акты
Написание программы развития	Программа развития
Общественная и профессиональная экспертиза	Заключение
Апробация программы и стабилизация	Мониторинг
Полноценное внедрение программы	

«Вредные» советы для новичков¹⁰.

¹⁰ “Вредность” советов заключается в их безапелляционности. В скобках ниже по тексту даны справедливые сомнения - в качестве примеров вопросов, которые должен задавать себе, в первую очередь, начинающий методист из серии “так ли?”, “где это прописано как требование?” и пр.

Все программы (планы, отчеты), по которым работает дошкольное учреждение, должны быть выложены на сайте этого учреждения. К срокам размещения этой информации предъявляются жесткие требования, нарушение которых ведет к предписаниям и штрафам. Поэтому методисту (и не только ему) очень важно вовремя разрабатывать и подготавливать к размещению все эти документы.

Раз в четыре года – программа развития учреждения (утверждение спорное?).

По мере необходимости корректировки - образовательная и адаптированная программы (утверждение требует пояснений показаний для необходимости?) .

Раз в год – учебный и годовой план, “сетка НОД”, календарный учебный график, самообследование и публичный доклад (найдите необязательные элементы с опорой на практику требований к локальной документации в муниципалитете/регионе) .

Алгоритмы разработки программы развития ДОО

Предлагаем на выбор сценарии, выбор которых будет зависеть в первую очередь от характера вовлеченности коллектива в процесс разработки программы развития и от содержания управленческих воздействий со стороны управляющей системы ДОО¹¹.

Алгоритмирование процесса разработки и реализации программы развития ДООУ позволяет облегчить организационные затраты на перевод ДООУ в режим развития. Основным пунктом при избрании того или иного алгоритма является решение вопросов о том насколько потенциал ДООУ позволяет определиться со стратегией развития и выявить какие существуют проблемы в

¹¹ Для “фанатов” подробнее: Рекомендации по нормативно-правовому и методическому обеспечению создания и реализации программ развития ДОО в соответствии с ФГОС дошкольного образования / авторский коллектив: Г.Н. Гришина, Е.С. Иванцова, Г.В. Лунина, А.А. Майер / Под ред. Майера А.А. – Орехово-Зуево, 2015. – 32 с.

ДОУ, затрудняющие его переход на качественно новый уровень жизнедеятельности.

В зависимости от имеющихся ответов, например, на первый вопрос, избирается стратегия углубления проблемного анализа под уже определенную перспективу развития. Если же проблемы более или менее определены, а стратегия еще не сформулирована, тогда следует начинать с определения стратегии развития, а затем необходимо уточнить и проранжировать имеющиеся в ДОУ проблемы, затрудняющие достижения обозначенной идеальной цели (см. Таблица 9).

Таблица 9

Примерный формат для разработки программы развития

Показатели	реальное	идеальное	достижимое
Пространство развития ребенка			
предметно-развивающая среда			
образовательное пространство			
дополнительное образовательное пространство			
комплексное медикосоциопсихопедагогическое обеспечение			
детское сообщество			
Пространство развития родителей			
включенность семьи в ДОУ			
преемственность			
взаимоотношение родителей в семье			
стиль воспитания в семье			
родительское сообщество			
Пространство развития педагогов			
система стимулирования и мотивации			
мастерство и профессионализм			
сотрудничество, совместное творчество и интеграция специалистов			
педагогическое сообщество (социально-психологический климат, сплоченность коллектива)			

Условия функционирования пространств развития ДОУ			
⇒ человеческий фактор (укомплектованность кадрами, компетентность, квалификация, стаж, возраст, проблемы в подготовке педагогов и др.)			
⇒ материально-техническая база (существующая дидактическая, финансово-экономическая, техническая и др. база деятельности), ресурсы (потенциальные мощности для преобразований)			
⇒ управляющая система (состав субъекта управления, вид и принципы управления, результаты управления, ресурсы)			

Предлагаемые основания для анализа деятельности дошкольного образовательного учреждения выступают организационной основой разработки программы развития с использованием приводимых ниже алгоритмов¹².

Алгоритм 1 (ориентировочный)

Показания к использованию предлагаемого алгоритма (алгоритм предложен Б.Б. Егоровым) могут быть следующие: коллектив недостаточно сформирован именно в таком составе (например, много новых педагогов); мало информации о существующих проблемах, ее необходимо систематизировать, обобщить, классифицировать. Предлагаемые варианты групповой и индивидуальной рефлексии педагогов можно распределить по соответствующим группам («новички», «старожилы», «управленцы», «эксперты», «родители», «дети» и др.).

¹² Для «фанатов» примеры: Майер А.А., Сапрыкина Л.А., Ворсина Н.М. Деятельность развивающегося дошкольного образовательного учреждения: Учебно-методическое пособие. - Барнаул, 2004. – 87 с.

Варианты проблемно-ориентированного анализа

	Что меня привлекло	Что меня оттолкнуло
Дети		
Педагоги		
Родители		
Другие условия		
	Что меня держит / я держусь	Что меня не держит / я не держусь
Дети		
Педагоги		
Родители		
Другие условия		
	Что мне не хотелось бы менять	Что мне хотелось бы поменять
Дети		
Педагоги		
Родители		
Другие условия		
	Внутренние ресурсы изменений	Внешние ресурсы изменений
Дети		
Педагоги		
Родители		
Другие условия		
	Что мне помогает работать	Что мне мешает работать
Дети		
Педагоги		
Родители		
Другие условия		

Организация подобной разнонаправленной и разноуровневой рефлексии позволит выявить позиции разных групп в коллективе, взглянуть на проблемы со стороны, определить наиболее актуальные и перспективные линии развития.

Алгоритм 2 (управленческий)

Процесс разработки программы развития может быть представлен в логике управленческих функций.

1. *Мотивация* (мотивационно-стимулирующая): обеспечение и стимулирование готовности педагогов, родителей, детей к изменениям и самоизменению. Данная функция помимо самостоятельного назначения предшествует реализации каждой из описываемых ниже функций, выступает своего рода фасилитатором управленческих воздействий, призвана обеспечить принятие инициатив и самовоздействие на деятельность субъекта.

2. *Анализ* (аналитико-диагностическая): диагностика исходной ситуации (фиксация проблем в состоянии ДООУ), поиск направлений и идей развития (идеальная модель ДООУ), построение программы по переводу ДООУ в режим развития. Организационная работа направлена на определение основных методологических и методических подходов к планированию и реализации программы развития; систематизация и обобщение внутреннего опыта деятельности ДООУ, согласование программы развития с органами управления образованием.

3. *Планирование* (планово-прогностическая): определение идеальной модели будущей системы и алгоритма по переводу ДООУ в желаемое состояние – определение наличных и дополнительных ресурсов по переводу ДООУ в режим развития; разработка показателей мониторинга перевода ДООУ в режим развития; создание интегративной основы деятельности всех специалистов.

4. *Организация* (организационно-исполнительская): создание условий, обеспечивающих эффективность и результативность работы всех участников образовательных отношений; установление сотрудничества с заинтересованными организациями; вовлечение родителей, специалистов

социальных институтов детства, педагогов ДООУ и детей в единую творческую продуктивную деятельность.

(Предложения Лашковой Л.Л.)

Как правило, основная нагрузка при разработке программы развития ДОО ложится на рабочую группу. Задача руководства ДОО - грамотно ее сформировать. Определенный вклад могут внести и стажисты (сохранение лучших традиций), и молодые специалисты (“свежий ветер” - неординарные решения, творческий подход). Пусть в эту команду войдут новаторы и скептики, не забывающие, что они - одна команда и конечная цель у них одна (развитие ребенка).

Рабочая группа не должна в одиночестве проводить “подпольную работу”. Одна должна помнить, что программа проектируется для всего коллектива ДОО. Нужна постоянная рефлексия и обратная связь (обсуждение разделов программы с другими педагогами и специалистами, снятие противоречий, рассмотрение и утверждение новых идей и др.).

5. *Контроль* (контрольно-оценочная): организация текущего и итогового контроля (мониторинг хода и результатов развития); сбор, обработка и интерпретация данных; оценка и экспертиза достигнутого. Формулировка и принятие управленческого решения о качестве работы.

(Предложения Лашковой Л.Л.)

Важно помнить, что программа развития должна быть реальным инструментом управления процессом изменений в ДОО. Прежде чем ее писать, задайте вопрос “Зачем?”. И вы поймете, это “дань моде” или, действительно, есть проблемы и надо меняться.

6. *Регулирование* (регулятивно-коррекционная): оперативное реагирование на сбои, проведение своевременной коррекции и регуляции хода развития на основании полученных данных; организация рефлексивной деятельности участников эксперимента.

7. *Стабилизация*: обобщение результатов развития, их верификация;

обоснование значимости и актуальности изменений и достигнутых результатов. Подготовка управленческого решения о характере развития, методические рекомендации педагогам, работающим в режиме развития, рекомендации по распространению опыта. Распространение опыта в рамках новых проектов и программ в ДОО, в муниципальной, региональной и федеральной подсистемах дошкольного образования.

Алгоритм 3 (содержательный)

Вся работа по подготовке программы развития представлена 6 блоками:

1. Аналитический блок: подготовка информационно справки о состоянии ДОО с целью проведения всестороннего анализа его деятельности.

Структура и примерное содержание справки:

а) общие сведения об учреждении (нормативно-правовая база, учредители; характеристика постройки, количество групп-комплектов);

б) анализ социальной ситуации развития (сведения о микрорайоне, инфраструктуре, внешних связях);

в) сведения о коллективе воспитанников (количество, половозрастные характеристики, наполняемость групп);

г) сведения о коллективе педагогов (стаж, квалификация, половозрастные характеристики, особые заслуги);

д) анализ структуры социально-экономического, позиционно-ролевого, статусного, демографического состава родителей детей;

е) анализ базовых пространств ДОО и результатов деятельности за отчетный период, определение перспектив и проблем развития;

ж) дополнительные сведения (заслуги, традиции коллектива).

2. Целевой блок: формирование совокупности идей и приоритетов развития, определение целей и задач развития. Как правило, целевые ориентиры развития избираются на основе определения миссии ДОО (его философии), а также базовых ценностей на основе анализа социального заказа и конкретизации запросов родителей на образовательные услуги ДОО.

(Предложения Лашковой Л.Л.)

Следует помнить, что главным основанием постановки цели развития ДОО являются образовательные потребности детей раннего и дошкольного возраста. Цель - это образ желаемого результата, а желаем мы одного - успешного развития ребенка.

При постановке цели попытайтесь ответить на три вопроса: Какой результат мы хотим получить? Как мы будем его достигать? Сможем ли мы соотнести желаемое и достигнутое? Возможно, это поможет вам избавиться от абстрактности и формализма.

3. Содержательный блок: связан с разработкой направлений и содержания развития. Реализация поставленной цели и решение выделенных в предыдущем блоке задач связывается с конкретным содержанием деятельности (что осваивается, какие происходят изменения за счет реализации направлений развития и т.д.).

4. Технологический блок: определяется объем работы, конкретизируются методы, формы, средства деятельности в рамках управляющей и исполняющей программ, подробно обозначаются исполнители, время, место деятельности и технологии их работы.

5. Результативный блок фиксирует ожидаемый результат на уровне измеряемых показателей целедостижения. Определяются критерии эффективности деятельности по переводу ДООУ в режим развития, описываются качественные показатели нового состояния.

6. Экспертный блок: в заключении предложенный проект проходит экспертизу со стороны экспертов – как правило внешних специалистов, компетентных в разрабатываемой проблеме. Результаты анализа могут оформляться в виде рецензии на программу или аналитической записки, содержащей заключение о целесообразности, актуальности и новизне, а также реальности предлагаемого к реализации проекта.

Алгоритм 4 (технологический)

Предлагаемый формат условно разбит на 3 дня работы.

День первый «ДОО сегодня»: примерная программа первого дня

Цель: способствовать осознанию стратегических целей развития учреждения.

Задачи:

- актуализировать умения целеполагания в собственной деятельности
- формировать ценностное отношение педагогов к собственной деятельности, в основе которой лежат механизмы саморазвития
- поддерживать инновационный климат в коллективе
- способствовать интеграции, координации относительно общей цели развития всех субъектов образовательного процесса в ДОО

Основная идея первой встречи – актуализировать опыт работы ДОО и соотнести его с ожиданиями и целями деятельности педагогов, родителей, детей для анализа социального заказа с целью определения перспектив развития ДОО. Тема встреч может быть оформлена вопросом: «Каким мы видим ДОО (участников учебно-воспитательного процесса) с точки зрения принятой роли (ребенка, родителя, воспитателя)?»

Работа может быть организована в 3 подгруппах, соответствующих ролям ребенка, родителя, педагога. Соответственно дети ответственны за индивидуальный уровень социального заказа, родители – за национально-региональный (на уровне социума), педагоги за государственный (федеральный) уровень социального заказа.

В качестве разминки (3-5 минут) участникам разработки программы может быть предложено схематически изобразить две ситуации «ДОО сегодня», «ДОО завтра». Это могут быть рисунки глазами детей, родителей, педагогов.

В подгруппах дальнейшая работа организуется в рамках мозгового штурма: первые 10 минут каждый в соответствии с принятой ролью индивидуально в письменной форме фиксирует фактическое состояние ДОО с точки зрения существующих проблем. Следующие 5 минут по кругу в

подгруппе передаются наработанные каждым проблемы, которые дополняются каждым из участников подгруппы. Следующие 3 минуты окончательная доработка каждым зафиксированных проблем. Последний этап – 15 минут – обсуждение в подгруппе и систематизация выявленных проблем определенного пространства развития ДОО: участники ранжируют проблемы по степени значимости, объединяют или разбивают проблемы на подпроблемы, схематически оформляют результаты работы и т.д. Итог работы оглашается подгруппой в форме доклада (5 минут). В этот момент другие подгруппы корректируют и дополняют проведенный анализ данного пространства, устанавливают взаимосоответствие с собственными выявленными проблемами.

По результатам выступления всех подгрупп, соответствующих выделенным пространства развития ДОО, заполняется итоговая карта проблемного анализа фактического состояния учреждения (в приведенной таблице 9, с. 45 столбец «реальное состояние»).

День второй «Идеальное ДОО».

В рамках форсайт-сессии участники мероприятия решают задачи по определению идеальных условий, параметров базового процесса и результатов развития ДОО. Важно на этом этапе участникам в совместной деятельности визуализировать и конкретизировать образ желаемого будущего через понятные символы и образы.

День третий «Достижимое ДОО».

Основная цель – показать позитивный опыт ДОО, определить необходимые для трансформации дополнительные ресурсы развития.

Предложенные этапы могут меняться местами: если есть определенные перспективы развития, в первую очередь, необходимо уточнить те проблемные поля, оптимизация которых позволит достичь планируемые результаты.

Если перспективы развития ДОО достаточно неопределенны (ситуация, когда сложно начать перестройку деятельности ДОО как таковую), тогда

наиболее предпочтительно сформулировать стратегические цели, а затем под выбранные идеи выявить существующие в ДОО проблемы.

По результатам отработки представленных выше алгоритмов фиксируется план конкретных действий.

Таблица 11

Сроки и этапы разработки и реализации программы развития

этапы	содержание деятельности	участники и ответственные	сроки
Аналитико-диагностический	<ul style="list-style-type: none"> - диагностика исходной ситуации (фиксация проблем в состоянии ДОО) - поиск направлений и идей развития (идеальная модель ДОО) - построение программы по переводу ДОО в режим развития <p>Организационная работа: определение основных методологических и методических подходов к планированию и реализации программы развития; систематизация и обобщение внутреннего опыта деятельности ДОО, согласование программы развития с органами управления образованием</p> <p><i>Планируемый результат</i> – создание программных документов, обеспечение готовности субъектов по переводу ДОО в режим развития. Определение ресурсов.</p>	ВТК, научн. руководитель	
планово-прогностический	<ul style="list-style-type: none"> - определение идеальной модели будущей системы и алгоритма по переводу ДОО в желаемое состояние – определение наличных и дополнительных ресурсов по переводу ДОО в режим развития -разработка показателей мониторинга перевода ДОО в режим развития; -создание интегративной основы деятельности всех специалистов в рамках исполняющих программ <p><i>Планируемый результат:</i> разработка, обсуждение, утверждение Устава, Концепции и программ развития. Обобщение наработок, анализ деятельности узких специалистов, создание предпосылок для интеграции. Перспективное и оперативное планирование работы, а также прогноз возможных затруднений, расчет ресурсного обеспечения</p>	ВТК / МО	

Продолжение таблицы 11

организационно-исполнительский	<p>-создание условий, обеспечивающих эффективность и результативность работы всех субъектов развития</p> <p>-установление сотрудничества с заинтересованными организациями, обеспечение поддержки развития</p> <p>-реализация исполняющих программ;</p> <p>-вовлечение родителей, специалистов социальных институтов детства, педагогов ДОО и детей в единую творческую продуктивную деятельность</p> <p><i>Планируемый результат:</i> реализация плана, внедрение модели развития. Систематическое отслеживание результативности, своевременная корректировка реализуемых исполняющих программ.</p>	ВТК / МО заведующий старший воспитатель	
контрольно-регулирующий	<p>- организация текущего и итогового контроля (мониторинг хода и результатов развития)</p> <p>- проведение своевременной коррекции и регуляции хода развития на основании полученных данных;</p> <p>-сбор, обработка и интерпретация данных;</p> <p>-организация рефлексивной деятельности участников развития.</p> <p><i>Планируемый результат:</i> оценка текущего и итогового состояния ДОО, формулирования заключения о результатах реализации программы развития.</p>	ВТК старший воспитатель	
обобщающий	<p>Обобщение результатов развития, их верификация: обоснование достоверности и надежности. Подготовка управленческого решения о ходе развития, экспертиза и независимая оценка результатов, рекомендации по распространению опыта.</p> <p><i>Планируемый результат:</i> анализ результатов, обобщение опыта, подготовка методических рекомендаций и сопроводительных документов для диссеминации опыта развития. Определение перспектив развития ДОО, исходя из новой ситуации</p>	ВТК / методист	
стабилизационный	<p>Распространение опыта в рамках новых проектов и программ в ДОО. Расширение статуса ДОО (методический центр, опорная или стажировочная площадка и пр.).</p> <p><i>Планируемый результат:</i> новый статус, расширение опыт реализации материала в других направлениях.</p>	ВТК	

прим. к таблице: ВТК - временный творческий коллектив; МО - методическое объединение

Вредные советы для новичков. Прочитав и даже тщательно изучив все, представленные выше алгоритмы, начинающий методист, скорее всего, впадет в

уныние или панику. Потому что информация новая и сложно усвоить, понять ее без проб и ошибок.

А если времени совсем нет и нужно в короткий срок предоставить программу развития на утверждение руководителю ДОО или еще пока нет понимания того, как, что и с кем мне хочется развивать?

Как известно, итогами паники выступают непродуманные и спонтанные действия. Суть такой стратегии выражается в том, что специалист чаще реализует шаблонные, устоявшиеся динамические стереотипы.

Тогда на помощь приходит умение искать, обрабатывать и по-новому (по-своему) систематизировать информацию из интернета (берем несколько программ развития с сайтов “продвинутых” садов и, пользуясь критическим мышлением, комбинируем и составляем из них “свою” программу развития).

И лишь впоследствии специалист “вспоминает”, что он читал (видел, думал, понимал), и что есть путь короче. Мы же здесь в качестве совета формулируем следующий тезис: все, что вы должны сделать, вы потенциально можете - нужно только грамотно простроить путь.

2.1.2. Рабочая программа в детском саду: тайна тайн

Структура и содержание рабочей программы разрабатывается с учетом требований и стандартов, утвержденных на федеральном уровне¹³.

В рабочей программе педагог прописывает цели и задачи, разделы и их содержание, перечень занятий по темам, указывает условия реализации программы и ожидаемые результаты, а также другие необходимые сведения, позволяющие представить уровень освоения дошкольниками образовательного материала и его практическое применение.

Таблица 12

¹³ Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; Порядок разработки примерных основных образовательных программ, проведения их экспертизы и ведения реестра примерных основных образовательных программ

Структура образовательной документации в ДОО

компоненты	документация
объем	учебный план, календарный учебный график
содержание	рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)
планируемые результаты	иные компоненты, а также оценочные и методические материалы
организационно-педагогические условия	
формы аттестации	

Следует заметить, что примерная основная образовательная программа должна содержать примерные рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов (ст. 2, ФЗ РФ № 273). Как догадывается читатель, для дошкольного образования это условие не реализовано. Как и то, что на территории Российской Федерации, в разных регионах по-разному представлена рабочая программа в структуре локальной документации. Мы не будем спекулировать на эту тему в отсутствие единого подхода и общего понимания ситуации. Вместо этого предложим компактные модели и принципиальные элементы, позволяющие реализовать образовательную программу в детском саду с учетом:

- а) возраста детей, индивидуально-психологических особенностей;
- б) направленности группы, в которой реализуется образовательная программа;
- в) специфики деятельности педагога (воспитателя, специалиста);
- г) особенностей используемых педагогических технологий;
- д) запросов и интересов родителей, степени их участия в образовательной деятельности;
- е) традиций группы, особенностей детско-взрослого группового сообщества.

Указанные позиции (а-е) и есть показания к разработке и реализации рабочей программы. Заметим, что в деятельности образовательной организации так или иначе существовали прототипы рабочих программ: это и развернутое планирование и обобщение опыта работы, и авторские программы¹⁴.

Таблица 13

Развернутая структура рабочей программы педагога (общее образование)

Программа учебной дисциплины включает следующие обязательные элементы:
Титульный лист.
Пояснительная записка (аннотация - включает в себя цели, задачи дисциплины, ее место в учебном процессе, темы смежных дисциплин).
Содержание программы.
Учебно-методическое обеспечение программы
Тематический план изучения дисциплины.
- Учебно-методическая карта теоретического курса
- Учебно-методическая карта практического курса.
Перечень вопросов промежуточной аттестации и итогового контроля по дисциплине.
Лист (протокол) утверждения и согласований (дополнений и изменений)

Ниже мы представляем собственную трактовку событий, исходя из описанных выше допущений и ограничений.

¹⁴ Например, Программно-методическое обеспечение деятельности развивающего ДООУ (из опыта работы МДОУ «Детский сад № 90» «Надежда» ЦРР Октябрьского района г. Барнаула): учебно-методическое пособие / Авторский коллектив; под научной редакцией А.А. Майера. – Барнаул, 2008. – 96 с.

Авторская модель для “сильных духом” (Майер А.А.)¹⁵

№ страницы	содержание
1	титульный лист или обложка, на которой отражена следующая информация: название программы, наименование учреждения, сведения о разработчиках, утверждении и реализации рабочей программы
2	пояснительная записка - где педагог поясняет назначение и адресат программы, мотивы и истоки ее создания, основания разработки и направления реализации
3	цель и задачи образовательной деятельности, направления и содержание работы с детьми, родителями, педагогами
4	технологии организации образовательной деятельности в соответствии с содержанием дошкольного образования, спецификой группы дошкольной образовательной организации и особенностями деятельности педагога
5	информация о планируемых результатах освоения программы, способах их оценки и коррекции возможных отклонений. Основной акцент должен быть сделан на образовательных достижениях ребенка и профессиональной успешности педагога как взаимосвязанных показателей эффективности реализации рабочей программы
6	методические рекомендации для детей, родителей и педагогов по организации образовательной деятельности по освоению образовательной программы дошкольного образования в конкретной группе, в деятельности конкретного педагога и с учетом возрастных и индивидуальных особенностей и возможностей детей. Следует отразить и направленность рабочей программы на помощь и консультативную поддержку семьи, воспитывающей ребенка. Это могут быть рекомендации по организации самостоятельной деятельности ребенка дома и по организации совместной деятельности ребенка и родителей в процессе освоения образовательной программы
7-n*	можно отразить особенности планирования образовательной деятельности, методические материалы по организации взаимодействия с другими специалистами в ДОО, конспекты мероприятий, наглядно демонстрирующие ход и промежуточные результаты реализации рабочей программы

* прим.к таблице: ”n” - любое число (величина зависит от “темперамента” педагога, “произвола” руководства, действия “космических” факторов)

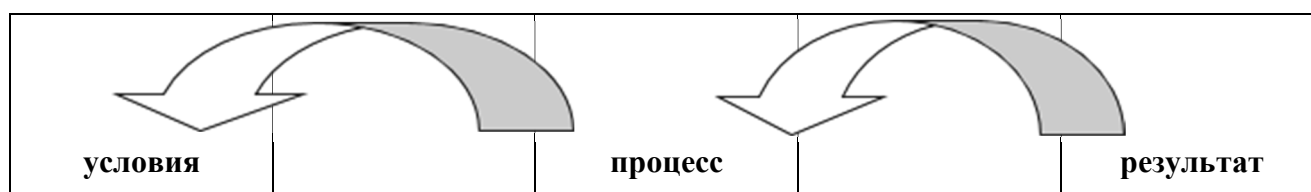
¹⁵ Подробнее для “фанатов”: Майер А.А. Конструирование рабочей программы педагога дошкольного образования : учебно-методическое пособие. – М., 2014. – 100 с.; Майер А.А. Рабочая программа педагога: в чем интрига? // Детский сад: теория и практика. - 2015. - № 4. – С. 26-42.

Вредные советы для новичков. Если вам самим не очень понятно, чем отличаются РП и ОП, то сначала разберитесь с этим незнанием, восполните свои дефициты, потом объясните коллегам, окажите помощь в составлении и написании. Бывает, что в ситуациях своего незнания методисты поступают наоборот. Дают задание и ждут, когда педагоги сами, кто как сможет, что-то сделают и пришлют в ответ. Но этот путь очень непродуктивный и невротичный для педагогов, а для методиста тупиковый по всем направлениям, если речь не идет о добровольном и совместном участии педагогов в творческой (рабочей) группе и т.п.

2.2. Как анализировать и оставаться в строю

Схема 1

Логика проведения проблемного анализа



Основными ориентирами в разработке критериев и показателей качества дошкольного образования выступили:

- **пространство развития родителей** (включенность семьи в ДОУ (степень интегрированности), преемственность и единство требований ДОУ и семьи, взаимоотношение родителей в семье, стиль воспитания в семье, родительское сообщество);

- **пространство развития ребенка** (предметно-развивающая среда, образовательное и дополнительное образовательное пространства, социальная ситуация развития, детское сообщество);

- **пространство развития педагогов** (система стимулирования и мотивации, мастерство и профессионализм, сотрудничество и сотворчество, медико социо психологическое педагогическое сопровождение (интеграция специалистов), педагогическое сообщество);

- условия функционирования пространств развития ДООУ: кадровое и информационное обеспечение, материально-техническая база и ресурсы, управляющая и управляемая подсистемы¹⁶.

Таблица 15

Система критериев оценки актуального и потенциального уровня развития ДООУ

ПОКАЗАТЕЛИ	родители	педагоги	дети	баллы
УРОВНИ СОЦИАЛЬНОГО ЗАКАЗА / СУБЪЕКТНЫЙ СОСТАВ				
государство				1
общество				2
личность				3
УПРАВЛЕНИЕ				
управление				1
соуправление				2
самоуправление				3
ЭТАП РАЗВИТИЯ				
адаптация				1
интеграция				2
индивидуализация				3
ХАРАКТЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ				
адаптивный (репродукция)				1
интегративный (сотворчество)				2
индивидуальный (творчество)				3
УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ				
объектно-субъектный (воздействие)				1
субъектно-личностный (взаимовоздействие)				2
личностно-индивидуальный (самовоздействие)				3

¹⁶ Подробнее для “фанатов”: Богославец Л.Г., Майер А.А. Основы управления качеством дошкольного образования : учебно-методическое пособие. – Барнаул : БГПУ, 2006. – 174 с.

Ориентиры для оценки и интерпретации результатов

ОРИЕНТИРЫ ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ:		итога
низкий уровень (адаптация)	<ul style="list-style-type: none"> ● реализация образовательных услуг в пределах госстандарта; ● примат традиционного управления (единоначалие, неразвитость горизонтальных связей); ● приспособление к изменяющимся условиям (формальное развитие); ● результаты деятельности не выходят за рамки планируемых; ● отношения между участниками развития характеризуются как субъект-объектные; ● формальное сплочение педагогического, родительского, детского сообщества; ● максимальный результат взаимодействия – перевод педагогов, родителей, детей на позицию субъекта. 	5-8
средний уровень (интеграция)	<ul style="list-style-type: none"> ● реализация образовательных услуг с учетом социального заказа родителей; ● примат соуправления (родители, воспитатели, дети формально участвуют в управлении, принятии не принципиальных решений); ● формальное или содержательное сплочение педагогического, родительского, детского сообщества; ● результаты деятельности отличаются субъективной новизной; ● отношения между участниками развития характеризуются как субъект-субъектные; ● максимальный результат взаимодействия – перевод педагогов, родителей, детей на позицию личностного развития. 	9-12
высокий (индивидуализация)	<ul style="list-style-type: none"> ● реализация образовательных услуг с учетом личностных интересов и потребностей детей, родителей, педагогов; ● примат самоуправления (родители, воспитатели и дети участники управления, принимают решения по принципиальным вопросам); ● продуктивное взаимодействие педагогического, родительского и детского сообществ; ● результаты деятельности отличаются объективной новизной; ● отношения между участниками развития характеризуются как полноценное взаимодействие личностей; ● результат взаимодействия – максимальное раскрытие каждого педагога, родителя, ребенка как неповторимой индивидуальности. 	13-15

Вредные советы для новичков. Умение анализировать все процессы, происходящие в ДОО (по ориентирам оценивания, например), является необходимой компетенцией руководителя и методиста. Важно не только видеть и оценивать, то как работает коллектив учреждения, но и уметь честно это делать, не приписывать того, чего нет; точно интерпретировать результаты наблюдений и фактов; превращать выявленные ошибки и провалы в точки роста (это самое сложное); планировать (придумывать), опираясь на эти точки роста. И важно помнить, что любой инсайт и попадание в цель ведет за собой новые непонимания, проблемы и цели.

Если эта компетенция пока не развита на должном уровне или еще нет базы, для глобального анализа, то в любом случае нужно начинать пробовать это делать, не стесняться просить помощи у опытных коллег или тех, кто, по вашим наблюдениям, делает это лучше Вас.

Качество программы развития в итоге будет зависеть от того, насколько выявленные проблемы действительны (актуальны, значимы, необходимо их решение “здесь и сейчас”), а исполняющая программа действий по их решению приносит результат, свидетельствующий об устранении выявленных проблем.

2.3. Как планировать (годовой план) и сохранять энтузиазм

В предыдущем параграфе мы выяснили, что планирование обусловлено проблемным полем и связанными с ним приоритетами деятельности образовательной организации на обозримую перспективу.

В этой связи план может выглядеть только в соответствии с обозначенными в таблице компонентами.

Таблица 17

Принципиальная структура плана или когда любой план (не)обречен на провал

Цель задачи	содержание	технологии	Критерии результата	Сроки/ этапы	Исполнители/ ответственные	Анализ/ коррекция

Также необходимо учесть, что перед первым столбцом (виртуальные столбцы слева) у нас есть как минимум понимание трех обстоятельств:

1. Мотивационная готовность субъектов к решению проблем.

2. Результаты качественного анализа, что подтверждается упорядоченным по приоритетам, ресурсам и перспективам полем проблем, затрудняющих функционирование и развитие образовательной организации.

3. Существующими документами стратегического характера (концепция, программа развития), которые будут во многом определять содержание и структуру плана (годового, календарно-тематического, перспективного и пр.).

Следовательно, результативность составления плана, помимо перечисленных обстоятельств, будет определяться и наличием необходимых для оценки и контроля элементов (представленных в таблице 17).

Надеюсь, у нас есть понимание, что игнорирование хотя бы одного элемента (а в практике обычно 2-3-х) ведет не только к провалу плана и его исполнению, но и краху последующих процедур (контроля и коррекции).

В отсутствие ответственных (а это не всегда и не везде те же субъекты, что исполнители), сроков исполнения, планируемого результата и предполагаемой коррекции, любой педагогический (майский, итоговый) совет превращается в самобичевание и поиск персонально виноватых.

Ещё интереснее результаты и управленческое решение такого педагогического совета: проблемы, выявленные по итогам года и не решенные в течение года, (внимание!) переносятся на следующий (учебный) год. И постепенно, например, годовой план детского сада превращается в “кладбище” нерешенных (в прошлые годы) проблем.

«Вредные» советы для новичков.

Годовой план это документ, без которого в новом учебном году не может начать работать детский сад. Его составляет и принимает коллектив педагогов, а утверждает заведующий. Поэтому, как и расписание, его готовят к концу августа (к установочному педсовету). Каким он должен быть? Нет единой

формы (образца таблицы) заполнения годового плана.

Поэтому сначала берём за основу тот, который уже существует в учреждении, изучаем его, делаем правки (если не согласны с чем-то) и наполняем содержанием.

Содержание зависит от реализуемой программы, годовых задач, самообразования педагогов, интересов детей и родителей, традиций учреждения и т.п. Годовые задачи определяются по-разному: исходя из результатов педагогической диагностики или мониторинга; планируемых общесадовских проектов; общегосударственных задач и т.п.¹⁷

Направления работы коллектива, которые прописываются в годовом плане обычно такие: мероприятия с участием детей (тематические праздники и т.п.), родителей (родительские гостиные, совместные досуги и т.п.), педагогов (педсоветы, семинары, и т.п.), учителей школы (по плану работы по преемственности), социальных партнеров, мероприятия проектов и т.п.

Под каждую из выявленных в процессе анализа проблем строится дерево целей – системы шагов по устранению противоречий в каждом из аспектов деятельности учреждения: условия, процесс, результат (см. Схему 2)¹⁸.

¹⁷ Комментарий инициаторов проекта. Анекдот в тему: существует расхожая версия постановки годовых задач: первой ставим задачу, по которой работаем впервые (никогда до этого не работали). Вторая задача - та, что начали решать в прошлом году, а в этом продолжаем. Третья задача - та, по которой работаем уже два года предыдущих, а сейчас - совершенствуем, углубляем, расширяем. Четвертая задача, как вы уже догадались, та, которую уже пора заканчивать и избавляться от нее (завершить, закончить, распространять и пр.).

¹⁸ Для “фанатов” подробнее: Руководство к перспективному планированию работы по ознакомлению детей дошкольного возраста с социальной действительностью на материале ознакомления с родным краем (из опыта работы МДОУ № 153). Авторский коллектив МДОУ № 153 / Под научной редакцией А.А. Майера. – Барнаул: Изд-во БГПУ, 2002. – 80 с.

Построение дерева целей решения конкретной проблемы

<i>неготовность педагогического коллектива к переводу ДООУ в режим развития</i>		показать необходимость сформированности оптимального уровня готовности коллектива и каждого педагога
<i>цА1</i>	стимулировать мотивационно-ценностное отношение	показать значимость, ценность идеи развития, способствовать ее принятию на личностном уровне
<i>цА2</i>	формировать теоретическую готовность	моральное и материальное стимулирование
		возможность профессионального роста
<i>цА3</i>	расширять и закреплять технологическую готовность	семинары, самообразование
		обобщение ППО
<i>Вц</i>	сформировать готовность педагогов к переводу ДООУ в режим развития	высокий уровень психологической готовности
		высокий уровень сформированности знаний, умений и навыков
		сформированность опыта творческой деятельности

Пояснение к схеме: ц – цели, Вц – ведущая цель (получаю), цА1 – формирование мотивационной готовности (хочу), цА2 – формирование теоретической готовности (могу), цА3 – формирование технологической готовности (делаю).

(Предложения Вышиваной Е.Н.)

Ключевым фактором успешной реализации годового плана является также минимизация рисков и отклонений от плана и эффективное управления изменениями в годовом плане.

Не бойтесь корректировать (обоснованно) годовой план в течение года. Для этого просто отразите это изменение в решении педсовета. Лучше заменить неудачную (уже не актуальную и т.п.) задачу/мероприятие, чем мучить народ формальными и скучными делами. На наш взгляд, самый очевидный путь реализации годового плана – разбить его на фазы или отдельные задачи. Как кулинарный рецепт – покупаете ингредиенты, правильно их смешиваете, готовите и подаете. Простейший инструмент управления реализацией плана представляет собой чек-лист действий, которые необходимо совершить для достижения цели. Просто и эффективно.

О традиционной форме планирования совместной образовательной деятельности одним предложением: «Взрослый напридумывал много интересных заданий (видов деятельности) для детей, направленных на развитие у них всего-всего (педагогические задачи), но забыл подумать о том, какие личные задачи будут решать дети на этом занятии».

То есть детям-то всё это зачем? Развивать моторику или найти (придумать, подсмотреть и, в итоге, узнать и применить) новый способ жонглирования, лепки и т.п.?

Познакомиться с перелетными птицами или изготовить для них домик (сочинить заличку, написать сказку, сделать книжку и т.п.) и порассуждать о том, ЧТО, несмотря на нашу заботу о них, гонит их в тёплые края и ЗАЧЕМ они вообще к нам возвращаются, можно же навсегда оставаться жить в тепле?

И даже если педагог это все учёл, то он должен быть готов поддержать (может и не реализовать, но поддержать обязательно!) любые предложения и замыслы детей, которые возникают во время совместной деятельности. Большая педагогическая удача, если совместную деятельность удаётся «запустить» спонтанно, на основе детских предложений (рассуждений и т.п.). Это «высший пилотаж» - умение встраивать свои педагогические задачи в то, что в данный интересует детей.

В занятии должен быть хотя бы один вопрос, который поставит перед детьми проблему (каких домашних животных вы знаете? - это не проблема) или сможет эмоционально вовлечь их в процесс, опираясь на их уникальный жизненный опыт. Если вдруг такое получается (случайно или спланировано) и дети (один ребенок) вспоминают что-то интересное и важное, то теперь педагогу главное обратить на это внимание, сместить фокус, постараться вести дальше, опираясь на это важно-детское.

Частые ошибки при проведении совместной образовательной деятельности¹⁹.

1. Нечеткие инструкции или объяснения заданий.
2. Отсутствие логики построения структуры мероприятия.
3. Низкая познавательная и речевая активность детей (не потому что дети были неактивны, а потому что педагог не дал возможности им быть активными).
4. Отсутствие условий для реализации самостоятельности и инициативности детей.
5. Грамотно построенное содержание, но без учета интересов детей и непредоставления им возможности для размышлений, споров, продуктивной коммуникации.
6. Отсутствие условий для детского самоконтроля (самопроверки).
7. Отсутствие качественной рефлексии своей деятельности - «Вам понравилось? - Да. «А что понравилось? - Всё»
8. Не предоставлена возможность сотрудничества и взаимодействия между детьми (*иногда спрашиваешь воспитателя в какой части занятия была предоставлена возможность детям общаться друг с другом, сотрудничать*)
9. Право ребенка на игру: свободная активность, лишённая принуждения и контроля со стороны взрослого, эмоциональный подъем, наличие удовольствия от деятельности.
10. Погоня за дешевыми спецэффектами в убыток содержанию. Большое количество декораций, сложных конструкций или средств обучения.
11. Сопровождение помощника на занятии для переключения слайдов, расстановки и уборки оборудования и т.п.

¹⁹ Для “фанатов” подробнее: Управление качеством дошкольного образования / Л.Г. Богославец, А. А. Майер. – М.: СФЕРА, 2009. –128 с.

2.4. Как организовывать и быть на хорошем счету

Неотъемлемой задачей качественного методического сопровождения образовательной деятельности выступает организация повышения квалификации педагогов, особенно в условиях внутрифирменных форм (собственно методическая работа с коллективом).

Представим ее в виде привычных взрослому “дошкольнику” действий, позволяющих запустить подлинные процессы саморазвития педагогов (самообразования, самосовершенствования, самореализации).

Показательным и итоговым результатом действий методиста по предложенной схеме будет следующая ситуация: педагоги **САМОСТОЯТЕЛЬНО** осуществляют процессы повышения квалификации в условиях коллективно-распределенной деятельности.

Таблица 18

Алгоритм методического (дошкольного) сопровождения процессов повышения квалификации коллектива в условиях внутрифирменных форм

этап	содержание
опека	тотальный контроль, единоличная организация, цикличность действий
присмотр	опосредованный (через документы) контроль, организация через коллективные формы методической работы, циклограмма деятельности (на основе МО, ВТК, МК)
уход	назначение ответственных по направлениям, общий контроль
обеспечение	создание локальной документации, позволяющей запускать процессы и контролировать их (дистанционный и отсроченный контроль)
помощь	адресная работа, поддержка автономизации групп, контроль по затруднениям
поддержка	индивидуальная работа, организация взаимодействия групп, взаимоконтроль
сопровождение	индивидуализированная работа (с опорой на инициативу групп), поощрение самостоятельности и ответственности групп
фасилитация	вдохновение индивидуальных и групповых форм методической работы через создание ситуации успеха для каждого педагога, самоопределение педагогов, самоконтроль методической работы

Переводим на “язык методиста”: ЛЮБОЕ методическое мероприятие педагоги проводят и организуют самостоятельно без ущерба для качества и результата.

Алгоритм управляющей программы сопровождения и обеспечения развития субъектов дошкольного образования в рамках методической деятельности может быть проиллюстрирован следующими этапами²⁰:

1. **неосознанной некомпетентности** (*я не знаю, что я не знаю*): высокий уровень удовлетворенности педагогов своей деятельностью, иллюзия компетентности (отсутствие вопросов, боязнь критики, низкий уровень рефлексии), при обнаружении некомпетентности – стремление скрыть недостатки, вплоть до отрицания проблем, выстраивание защиты;

2. **осознанной некомпетентности** (*я знаю, что я не знаю*): на этом этапе происходит опредмечивание трудности, возникает у педагогов ситуация напряженности, кризиса, что сопровождается осознанием и формулировкой проблем, анализом причин затруднений, появлением потребности в дополнительной информации и действиях по решению проблем;

3. **неосознанной компетентности** (*я не знаю, что я знаю*): в процессе решения выявленных на предыдущем этапе проблем у педагогов возникают затруднения в осмыслении целостного опыта, рефлексии результатов и прогнозе развития;

4. **осознанной компетентности** (*я знаю, что я знаю*): на данном этапе у педагогов происходит целостное и системное представление достигнутого уровня сформированности профессиональной компетентности (P. Dubin, 1962).

Задача методиста в процессе сопровождения развития педагогического коллектива состоит в конструировании и реализации стимульных ситуаций, запускающих представленные выше этапы компетентностного развития.

²⁰ Для “фанатов” подробнее: Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога дошкольного образования : учебно-методическое пособие / А.А. Майер, Л.Г. Богославец. – М. : Сфера, 2012. – 128 с.

На представленной ниже схеме раскрыта логика и взаимосвязь этапов, а также установки для конструирования соответствующих стимульных ситуаций.

Схема 3

Логика формирования профессиональной

компетентности педагога



Организационная деятельность методиста проявляется и в умении помогать, а не создавать помехи.

Вот некоторые рекомендации для оказания методической помощи в разных ситуациях образовательной деятельности.

С детьми

ЗАНЯТИЕ КАК ЗАНИМАТЕЛЬНОЕ ДЕЛО (СОВЕТЫ НАЧИНАЮЩИМ ВОСПИТАТЕЛЯМ)

Некоторые советы о том, как провести фронтальную совместную деятельность так, чтобы она стала интересной и полезной для детей и, конечно, оставила чувство удовлетворения у педагога. Вот несколько приёмов, которые обеспечат такой успех занятию (совместной деятельности).

1. Опирайтесь на опыт детей

Прежде чем рассказывать про что-то, выясните, знает ли кто-нибудь из детей то, о чем вы собираетесь вместе размышлять. Обычно в группе всегда найдётся продвинутый сверстник, который сможет стать вашим помощником в «объяснениях по теме». Также, это поможет эмоционально увлечь детей, ведь

они вспомнят свой личный опыт и это найдет отклик в их сердцах.

2. Задавайте вопросы

Вопрос - это главный помощник в налаживании коммуникации между людьми. Вопросы могут быть разными: проблемными, уточняющими, открытыми, утвердительными, ТРИЗовскими и т.п. Нам подойдут любые вопросы, которые подразумевают не односложные детские ответы. Почему так случилось? А что тогда надо сделать? А зачем нам это? Как это осуществить? На любом этапе занятия очень важно продолжать задавать разные типы вопросов, тем самым выявляя степень погружения в ситуацию и понимания материала у детей. Но важно быть не в доминирующей роли «задавателя вопросов», а тактично и чутко поддерживать любое желание детей самим задавать вопросы.

3. Принимайте любые ответы

Любые!, даже самые фантастические, без детской боязни ошибиться или ответить неправильно. Потом можно вместе поразмышлять, почему то или иное предложение мы сейчас реализовать не можем, что нам нужно подготовить для его последующей реализации или, может быть, это на данном этапе развития мира невозможно осуществить. Разнообразие ответов детей бывает велико, также как и вполне логичное обоснование с их точки зрения.

4. Удивляйте и искренне удивляйтесь

На протяжении всей совместной деятельности не переставайте удивлять (предметом, фразой, вопросом, ситуацией) и искренне удивляться тому, как дети отвечают, рисуют, экспериментируют, предлагают, взаимодействуют друг с другом, Это создаёт у них ситуацию успеха. Не бойтесь сказать, что что-то не знаете или у вас что-то не получилось. Это дает им право на ошибку.

5. Будьте гибкими и мобильными

Все мы разные, и ситуации, даже на хорошо подготовленном занятии, могут случиться непредсказуемые. Потому очень важно «поворачиваться» за ходом мыслей и предложений детей, создавать условия для реализации всех их замыслов.

6. Не будьте статичны

Организовывайте смену детских видов деятельности, учитывая тот общеизвестный факт, что дошкольники - самые произвольные и непосредственные люди на земле, поэтому это целесообразно ещё и с точки зрения здоровьесбережения. Но нагромождать занятие частой сменой месторасположения детей и их видов деятельности тоже не стоит. Ведь в этом случае не может быть и речи об инициативе детей, их самостоятельном выборе. Кроме того, пострадает речевая и мыслительная активность, а познавательная ценность занятия будет стремиться к нулю. То есть вы просто не успеете задать им вопросы и услышать их ответы.

7. Завершайте вопросами

Еще на этапе планирования занятия полезно задать себе вопрос: «А зачем все это детям?», поэтому в заключении будет интересно порассуждать с ними о следующем: Какая польза от того, что мы сегодня узнали? Как это можно использовать в повседневной жизни? Что и кому мы расскажем или покажем? Кому было сегодня интересно (не очень), трудно (легко) и т.п.

С родителями²¹

У каждого из нас есть свое деление родителей на виды и подвиды, а у родителей есть такая же классификация для нас, педагогов. И это говорит только о том, что все мы такие разные, взрослые, уважающие себя люди. И

²¹ Для “фанатов” подробнее: Давыдова О.И., Богославец Л.Г., Майер А.А. Работа с родителями в детском саду (учебно-методическое пособие). – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 149 с.; Давыдова О.И., Майер А.А. Адаптационные группы в детском саду (учебное пособие). – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 128 с.; [Давыдова О. И., Майер А. А.](#) Детский сад: Самоучитель для родителей (путеводитель по детскому саду). – Издательство: [Детство-Пресс](#), 2009. – 64 с.: [О. И. Давыдова, А. А. Майер](#) Работа в группе по подготовке к школе с родителями детей, не посещающих ДОУ. – СПб.: Детство-Пресс, 2009. – 80 с.; Майер, А.А. 555 идей для вовлечения родителей в жизнь детей в детском саду: учебно-методическое пособие / Майер А.А., Н.В. Воронина, Давыдова О.И., и др. – М.: Сфера, 2011. – 128 с.; Майер, А.А. Проекты в работе с семьей : методическое пособие / Богославец Л.Г., Давыдова О.И. – М. : Сфера, 2012. – 128 с.; Давыдова О.И., Майер А.А. Компетентностный подход в работе дошкольного образовательного учреждения с родителями : учебное пособие. – СПб. : Детство-Пресс, 2012. – 128 с.

только взаимное уважение, доверие и общение в рамках правового поля позволит нам гармонично взаимодействовать друг с другом.

Если просьбы родителей не противоречат правилам детского сада, то мы с готовностью (как правило) их выполняем.

Если наши активные родители готовы денно и нощно помогать нам – искренне благодарим их.

Если наши безучастные родители не приходят ни на собрания, ни на детско-родительские встречи, которые для них организуются - мы их не журим и тем более не осуждаем.

Если наши тревожные родители хотят побыть в группе вместе со своим ребенком, то при соблюдении определенных формальностей – мы их пускаем.

И, наконец, если наши требовательно-скандальные родители предъявляют неадекватные претензии – то мы отправляем их в администрацию, но при этом у нас есть уверенность в том, что мы действовали в рамках, правил и нормативных документов.

- Будем открытыми - внушаем доверие (допуск родителей в группу, группы для общения в соцсетях, сайт, канал ютуб.

- Не «заманиваем в свои сети» и не поучаем (есть запрос – есть профессиональный ответ).

- Прислушиваемся к просьбам и учитываем пожелания каждого родителя.

- Не позволяем нарушать свои границы (от панибратства до оскорблений)²².

²² Для “фанатов” подробнее: Майер А.А., Тимофеева Л.Л. Реализация фгос: построение партнерских взаимоотношений между семьей и дошкольной образовательной организацией // Повышение профессиональной компетентности педагога дошкольного образования. Выпуск 5 / Под ред. Л.Л. Тимофеевой. М.: Педагогическое общество России, 2013. С. 54-104; Давыдова О.И., Майер А.А. Как эффективно использовать технологии фасилитации на родительских собраниях в ДОО. Учебно-методическое пособие. – М.: Центр педагогического образования, 2014. – 144 с.; Семья и компетентные родители: социально-педагогические аспекты реализации сознательного родительства в образовании : коллективная монография / Авторский коллектив: Г.Н. Гришина, Н.Н. Дружинина, Е.А.

- Действуем в рамках правил и нормативных документов.

С коллегами

- Обобщаем свой опыт и щедро им делимся (очно и заочно).
- Находим время и деньги на свое обучение хотя бы раз в год.
- Повышаем квалификацию не только через обучение, но и через аттестацию.

● Если случилось непонимание с администрацией или с коллегой – не спорим, а разговариваем.

● Участвуем в профессиональных конкурсах (заочные - “Конкурс Выготского”, “Воспитатели России”, “Восемь жемчужин образования”, “Мой лучший урок”; очные - “Воспитатель года”, “Педагог-психолог года”, “Дефектолог года”, “Педагогический дебют”).

Еще одно важное и неотложное направление работы методиста - организация и сопровождение повышения квалификации педагогов. Условно его можно разделить на три части:

1. Обучение на курсах и переподготовка (обязательное составление плана и графика обучения, составление заявок и учет количества обучающихся и закончивших обучение педагогов).

2. Обучение во время профессионального общения (конкурсы, конференции, семинары, фестивали и другие педагогические мероприятия, которые можно и нужно организовывать в своем учреждении).

3. Обучение во время подготовки к аттестации (важно: методисту обязательно нужно точно знать у кого и когда истекает срок действия квалификационной категории, чтобы напомнить педагогу об этом и успеть вовремя подать заявление на подтверждение или повышение

Ермолинская, Г.В. Лунина, А.А. Майер, Т.Н. Морозова / Научная редакция: А.А. Майер. – Орехово-Зуево, 2016. – 202 с.; Методические рекомендации (комплект информационных и методических материалов) по функционированию региональной модели информационно-просветительской поддержки родителей : учебно-методическое пособие / Зеленкова Т.В., Гришина Г.Н., Яковлева Э.Н.; под общ. ред. Майера А.А. – Орехово-Зуево, ГГТУ, 2019. — 120 с.

квалификационной категории).

Открытость — это важный фактор успешного общения и с детьми, и со взрослыми. У каждого из нас есть много разных профессиональных “интересностей”, которыми можно поделиться с коллегами. И для этого сейчас совсем нет преград, наоборот - во всех регионах, на всех уровнях проводится огромное количество педагогических мероприятий, посещая которые можно не только других посмотреть и себя показать, но и как следует вдохновиться и воодушевиться. Также мы настоятельно рекомендуем присмотреться к конкурсному движению, которое активно развивается в дошкольном образовании. Именно движению, поскольку участие в конкурсе предполагает не только “психотравму” (как к этому относятся некоторые взрослые дошкольники), но и получение позитивного опыта самореализации в ходе подготовки, непосредственного участия и постконкурсного периода. Мы убеждены, что профессиональные конкурсы при должном сопровождении являются действенным механизмом повышения квалификации.

Организационный талант методиста в процессе фасилитации педагогического взаимодействия будет продуктивным в таких ипостасях, как обобщение и распространение передового педагогического опыта, повышение эффективности сотрудничества в коллективе в основных видах и формах методической работы, создание ситуации успеха педагогов за пределами ДОО²³.

Ниже мы приводим несколько аргументов в пользу представленных суждений.

Таблица 19

Зачем педагогу участвовать в профессиональных конкурсах?

²³ Для “фанатов” подробнее: Давыдова О.И., Майер А.А., Богославец Л.Г. Интерактивные методы в организации педагогических советов в ДОУ (методика, сценарии, притчи, аффирмации): Учебно-метод. пособие. – СПб.: Детство-пресс, 2008. – 176 с.; Ромашина С.Я. Фасилитация развития субъекта образования: учебно-метод. пособие / С.Я. Ромашина, А.А. Майер, А.В. Межина. – М.: МГПУ, 2010. – 104 с.; Майер А.А. Подготовка педагога к инновационной деятельности // Серия: Повышение профессиональной компетентности педагога дошкольного образования. Выпуск 2. Учебно-методическое пособие. – М.: Педагогическое общество России, 2013. – С. 50-100.

Продуктивные установки	Неверные установки
доказать себе (что конкретно)	доказать кому-то что-то (“кому-то” и “что-то” не имеет значения)
повысить уровень квалификации и продолжить работать еще лучше	повысить уровень квалификации и уйти из детского сада
познакомиться с новыми идеями и приемами работы с детьми	познакомиться с новыми идеями и приемами работы с детьми и тут же о них забыть
вырасти по карьерной лестнице	вырасти по карьерной лестнице и осознать пределы своего роста, как то, что его остановило
сплотить коллектив	выделить одного человека, так, что коллектив его будет отторгать
расширить возможности профессионального общения	стать блогером
повысить имидж учреждения	отстоять честь...(учреждения, города, региона, субъекта...)

Роль методиста в сопровождении участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства трудно переоценить, но легко недооценить, что, к сожалению, часто подтверждает практика конкурсного движения. Например, до сих пор среди участников всероссийского конкурса “Воспитатель года” встречаются “посылки” (это участники из регионов, которые приехали на конкурс без какой бы то ни было поддержки) и “жертвы” (участники, которых назначили исполнить роль конкурсанта).

2.5. Как контролировать и не быть проклятым

Квалиметрические процедуры в детском саду постепенно находят свое место в рамках контрольной функции в управленческой деятельности в области дошкольного образования. Методическая работа - не исключение, поскольку также ориентирована на изучение изменений в образовательной деятельности детского сада на всех этапах организованного сопровождения.

Если мы обратимся к управленческому циклу методической работы (см. начало пособия “**Миссия методиста**”), то поймем, что процессы оценки, контроля, диагностики, экспертизы и мониторинга присутствуют на всех этапах деятельности методиста - от цели до результата и его коррекции.

Здесь же мы рассмотрим представленные процедуры в рамках контрольной функции методической работы, функции, обеспечивающей оперативную информацию о степени соответствия результатов образовательной деятельности поставленным цели и задачам, зафиксированным в программно-методических документах (программа развития, образовательная программа, годовой, учебный (календарный, перспективный, ...”хоть какой-нибудь”) план, рабочая программа и пр.).

Не углубляясь в суть и определение понятий (оценка, контроль, экспертиза, диагностика, мониторинг ²⁴) покажем их соотнесенность в контексте контрольно-оценочной функции методической работы по таким признакам, как: изучение объекта и получение информации, соотнесение “цель-результат”, характер суждения, констатация количественных измерений, фиксация качественных изменений.

Таблица 20

²⁴ Профессионально-педагогические основы подготовки студентов к решению актуальных задач управления дошкольным образованием : монография : [16+] / С.Ф. Багаутдинова, М.А. Волченко, К.В. Корнилова, Л.И. Санникова. – 2-е изд., стер. – Москва : Флинта, 2015. – 199 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=482096> (дата обращения: 27.04.2020). – Библиогр.: с. 183-195. – ISBN 978-5-9765-2209-1. – Текст : электронный

Сравнительная характеристика квалиметрических процедур в
методической работе

процедуры параметры	контроль	экспертиза	оценка	диагностика	мониторинг
изучение объекта и получение информации	+	+	+	+	+
соотнесение “цель-результат”	+	+	+	+/-	-/+
характер суждения	констатац ия	констатация (оценочная, безоценочна я)+ причины, следствия	констата ция	констатация	констатация +прогноз
констатация количественных измерений	+	+/-	+	+	+/-
фиксация качественных изменений	+/-	+	-/+	-	+/-

Прим.: условные обозначения: “+” однозначное “да”; “+/-” - да, при определенных условиях (как правило, привлечения дополнительных процедур и методов).

Центральным компонентом в квалиметрических процедурах выступает оценка - количественное или качественное суждение о мере и степени соответствия полученного результата поставленной цели.

По степени строгости фиксации соотношения “цель-результат”, наличия нормы и измерительных инструментов представленные в таблице 20 процедуры можно упорядочить следующим образом:

- экспертиза (оценочное или безоценочное компетентное суждение), выносимое экспертами (квалифицированными и уполномоченными субъектами) относительно образовательной деятельности (процесса, результатов);

- диагностика - распознавание и констатация (с вынесением суждения (диагноза)) степени соответствия процесса и результатов образовательной деятельности существующим требованиям и нормам;

- мониторинг - непрерывная, равнопериодическая диагностика с возможностью прогноза развития процесса и изменения результатов образовательной деятельности.

Таблица 21

Система квалиметрических процедур в ДОО

Виды инструментария	Методика	Формы	ответственн ые	сроки
Управленческий		Совещание, консилиум, экспресс - диагностика		
Методический		Консультации, контроль, посещение занятий, методическая копилка		
Социально-педагогический		Собрания, консультации, семинары		
Психолого педагогический		Наблюдение, тестирование		
Медико-валеологический		Мед.обследование детей, наблюдение на занятиях, физические пробы, самооценка воспитателей		
Педагогический		Деятельностная проба, наблюдение на занятиях		

Важным при осуществлении квалиметрии выступает аспект организации взаимодействия педагогов. Ниже мы предлагаем ряд ориентиров для оптимальной организации взаимодействия:

* предусматривается участие всех субъектов образовательной деятельности в осуществлении квалиметрических процедур;

* каждый педагог представляет результаты квалиметрии образовательной деятельности для формирования консолидированного мнения;

* по результатам комплексной квалиметрии образовательной деятельности формируется управленческое решение.

Проиллюстрируем коллизии контрольной функции в деятельности методиста применительно к организации образовательной деятельности в формате педагогических мероприятий с детьми.

Таблица 22

Зачем нужны “открытые занятия”?

Методисту	Воспитателю
Организовать обмен опытом	Поделиться опытом. Мастер-класс, как я могу
Помочь педагогам развить свои навыки в планировании и проведении педагогических мероприятий с детьми	Прокачать свой навык, получить помощь Поучиться у коллег
Неверные установки	
Я умная, а вас надо учить! Проверить, уличить, обвинить в некомпетентности. Показать как плохо вы все работаете, надо стараться лучше.	Пройти проверку и забыть Неизбежное зло и позор Я уже дала 10 “занятий” и не имеет значения сколько попросят еще (я все смогу вынести)
Как перевести это из разряда проверки в разряд обучения?	

Сложность контроля состоит в том, что часто старший воспитатель, особенно только назначенный, чувствует себя некомфортно при посещении занятий педагогов. Как это делать? Как проверять и делать замечания? Да кто я такая(ой), чтобы критиковать? А я ещё помню, как плохо тому, кого проверяют. Как мне сделать эту мою обязанность не повинностью для меня? Как и зачем мне преодолеть трудности критики?

Таблица 23

Трудность критики

Не критикуем потому что...	Надо учиться критиковать потому что...
----------------------------	--

Формулируется труднее, чем похвала	Отсутствие роста
Щадим другого, сохраняем хорошие отношения	Проблемы существуют в скрытом виде
Сохраняем чувство «Я – хороший»	Эмоциональное напряжение от проблемы
Если я не критикую, то и мне не прилетит - безопасность для меня	Не учусь аргументировать (осваивать позицию эксперта)
Эмоциональный комфорт для коллектива	Скрытые конфликты
Не суди и не судим будешь (я хороший человек я не сужу)	Не критикуя другого, нет рефлексии

Тогда как же можно критиковать, чтобы сохранить доброжелательные отношения?

- Очень важно, чтобы весь педагогический коллектив знал и разделял понимание миссии учреждения и реализовывал образовательную траекторию вашего детского сада.

- Умение коммуницировать нарабатывать через тренинги.
- Умение анализировать и разбирать случай, а не личность.
- Использование самооценки себя.
- Критерии оценки проверок могут вырабатываться самим коллективом.
- Обсуждение проводить не на ходу.

Сложность контроля еще и в том, что методисты его проводят, но, как правило, нигде не фиксируют, не прописывают рекомендации и знакомят воспитателя с результатами контроля устно. Можно порекомендовать более-менее универсальную форму карты оперативного контроля.

Видов контроля существует бесконечное множество, и чтобы с ними разобраться мы систематизировали их в таблицу 24 (подробнее можно почитать Скоролупову О.А. “Контроль как один из этапов методической работы в дошкольном образовательном учреждении” (о двух основных видах контроля - оперативном и тематическом) и Белую К.Р. “Руководство ДОО. Организация внутреннего контроля”).

Таблица 24

Виды контроля в ДОО

Вид контроля	Периодичность	Зачем	Итог
Фронтальный	по необходимости	когда хотим “уволить” педагога или проверить чему научил педагог детей своей группы (находимся у него в группе всю неделю и оцениваем организацию и проведение всех режимных моментов,)	приказ о проведении, справка по итогам контроля
Персональный	по необходимости	когда хотим аттестовать, научить или поступила жалоба на педагога	приказ о проведении, справка по итогам контроля
Тематический	2-3 раза в год	когда реализуем годовую задачу и надо понять, как обстоят дела (выборочно группы и педагоги)	приказ о проведении с планом, обычно 5 карт анализа, аналитическая справка по итогам контроля, приказ об итогах
Оперативный	ежемесячно	когда проверяем условия безопасного нахождения детей в детском саду (все группы и педагоги)	циклограмма контроля, карты анализа, повторный контроль по устранению выявленных замечаний

Интрига дня состоит в том, что времени на такое количество видов контроля у 90% методистов и руководителей просто нет. Текущие дела, отчеты для вышестоящих инстанций, живое, позитивно-поддерживающее общение с воспитателями, улаживание (разбор) конфликтных ситуаций с родителями и т.д., приводят к возникновению вопросов “А зачем нам это нужно? Как это можно не делать? Как контролировать, не заполняя при этом горы документации?” Поэтому, в большинстве случаев, вся документация по контролю самоотверженно готовится методистом и всеми сочувствующими накануне предстоящих проверок (в нашем опыте они бывают примерно раз в пять лет)

ВАЖНО: те документы, которые указаны во вредных советах для новичков в пункте 2.4, должны быть сделаны и сданы в обязательном порядке и в срок. И если вам сложно быстро сориентироваться в том, как и что нужно писать (оформлять), то составьте эти документы, используя образцы из интернета и других источников.

И вот, для примера, как контролирует своих педагогов директор датского детского сада Якоб Крузе.

- Ежедневные встречи всей команды, утром и вечером, чтобы чувствовать настроение и заботиться о благополучии детей.
- Длительные посещения группы с тесным взаимодействием с детьми группы, собрание для обратной связи через 3-4 часа в тот же день!
- На собрании обсуждается, что у педагога уже работает и над чем еще нужно работать.
- Командная обратная связь. Важно чтоб никто не выставлялся, как самое слабое звено, поэтому не обсуждаются отдельные люди, а совместно решаются задачи развития, ищутся решения для следующего шага и дефициты становятся точками роста.

Документов, при этом, никаких не заполняется. Также считаем важным порассуждать о выявлении скрытых процессов командной работы, которые очень сильно влияют на ее результативность. К примеру, использование теории Аллана Линда и Тома Р. Тайлера (1998) позволяет ответить на вопрос “Как “измерить” наличие справедливости во внутренних процессах в команде?” Для объявления уровня и права участия в обсуждении авторы предлагают обеспечить реализацию следующих позиций:

1. У персонала есть опыт слушания собственного голоса и возможности высказывать своё мнение.
2. Опыт нейтрального форума / обсуждения, где эти мнения могут быть выражены. Без враждебности, пристыженности за отдельные слова.
3. Чувство достойного обращения и уважения со стороны руководителя.

4. Уровень доверия к руководителю.

Способы принятия решения руководителем реализуются с использованием цветовых решений. Сотрудника можно спросить: какой у нас цвет сейчас? Возможные варианты ответов:

1. (Зелёный) Дискуссия - обсуждаем, пока не найдем общую идею.
2. (Желтый) Дебаты - выслушаю аргументы и приму решение после.
3. (Красный) Информация - сам приму решение.

Когда приходят новые сотрудники, им рассказывают про детский сад, корпоративную культуру, дают брошюру с собой домой для изучения о концепции и смыслах, реализуемых коллективом, а потом разговаривают, спрашивают, интересуются видением нового сотрудника, его пониманием ключевых для сада понятий, отношением к тому, что происходит, спрашивают, что бы ему хотелось изменить. То есть сразу в общении предъявляют ключевые ценности соучастия - уважение, открытость, интерес к другой точке зрения.

Дальше мы представляем пространство творчества педагога в условиях педагогического мероприятия с детьми и индикаторы методического отношения, сигнализирующие об эффективности и качестве образовательной деятельности воспитателя.

В качестве базовых оснований анализа педагогического мероприятия мы предлагаем следующие признаки: мотивация и проблематизация, характер освоения материала, роль педагога, результаты взаимодействия (см. первый столбец таблицы 25). Во втором столбце представлены параметры оценки указанных признаков. Параметры упорядочены по степени усложнения взаимодействия: от репродуктивного к репродуктивному.

Таблица 25

Параметры оценки качества педагогического мероприятия

Основание	Параметры
Способы постановки проблемы	без детей с детьми

	сами дети
Мотивация	надо могу хочу
Уровень проблематизации	форма содержание поиск нового
Уровень освоения	опытная поисковая экспериментальная
Роль педагога	ведет сопровождает следует
Роль ребенка	слушает (пассивно) участвует инициирует
Результат	общий для всех разделенный всеми разный для каждого

Квалиметрическое наполнение представленных в предыдущей таблице 25 параметров, а также примеры, позволяющие квалифицировать наблюдаемые процессы по основаниям и параметрам позволяют компактно и наглядно оценить качество проведенного педагогического мероприятия.

Показатели и критерии оценки качества педагогического мероприятия

Основание	Параметры (баллы)	Примеры
Способы постановки проблемы	1 без детей 2 с детьми 3 сами дети	я хочу, чтобы вы а давайте вместе мы хотим с Вами
Мотивация	1 надо 2 могу 3 хочу	внешняя (надо помочь Буратино) с опорой на детей (что вы будете делать для этого)) от ребенка (зачем тебе это нужно сделать)
Уровень проблематизации	1 форма 2 содержание 3 поиск нового	что мы будем делать как мы это решим чего нам не хватает
Уровень освоения	1 опытная 2 поисковая 3 экспериментальная	трюки пробы проверка
Роль педагога	1 ведет 2 сопровождает 3 следует	делай как я давайте обсудим придумайте
Роль ребенка	1 слушает (пассивно) 2 участвует 3 инициирует	посмотрите, послушайте повторите, следуйте за мной кто знает как? у кого есть предложения?
Результат	1 общий для всех 2 разделенный всеми 3 разный для каждого	молодцы у вас получилось что ты узнал?

Обработка результатов: суммируются баллы по всем основаниям.

Интерпретация: итоговые значения интерпретируются в соответствии со следующей вербально-числовой шкалой:

7-11 - низкий уровень качества образовательной деятельности на педагогическом мероприятии: характеризуется пассивностью детей, чрезмерной активностью педагога, унификацией результата и деперсонализацией содержания деятельности.

12-16 - средний уровень качества образовательной деятельности на педагогическом мероприятии: характеризуется ситуативной активностью детей и педагога, попытками персонализировать результат в процессе коллективно-распределенной деятельности.

17-21 - высокий уровень качества образовательной деятельности на педагогическом мероприятии: характеризуется продуктивной активностью детей, обусловленной контекстной активностью педагога, что ведет к персонификации содержания и результатов деятельности педагога, детей и каждого воспитанника.

Мы не склонны ожидать высоких уровней организации и проведения педагогического мероприятия “здесь и сейчас”, поскольку осознаем, что без перестройки образовательной деятельности педагога, особенно, без изменений миссии методиста в сторону сопровождения и поддержки этой деятельности, невозможно увидеть существенных изменений в привычном ритме “НОД”. Просто хотим предостеречь методиста от подобных измерений, а воспитателей сориентировать на указанные критерии для организации качественной рефлексии и любимого методистами анализа. А для этого к привычным нам трем вопросам нужно добавить небольшие расширения.

Таблица 27

Эволюция трех вопросов воспитателю

было	становится
какую цель (педагогического мероприятия) вы ставили?	цель вашего мероприятия?
удалось ли достичь поставленную цель?	что вам удалось (не удалось) в процессе достижения цели (идет соединения вопроса 2 и 3 из левого столбца)?
почему?	что бы вы изменили в мероприятии (по итогам анализа события)?

Не трудно заметить, что эволюция анализа мероприятия связана со следующими пунктами:

- а) перенос акцента на само-/взаимоанализ;
- б) перенос акцента на схему “результат-процесс-цель” (как и полагается в анализе) вместо привычного “цель-процесс-результат” (когда воспитатель в

конце мероприятия пересказывает его ход, как у него уже было описано в конспекте, схеме, технологической карте и пр.);

в) перенос акцента на профилактику, пропедевтику и превенцию (третий вопрос правого столбца).

Проще говоря, анализ мероприятия не может быть написан заранее. А при проведении самоанализа педагогу не стоит подробно останавливаться на том, какие методы и приемы он использовал для того, чтобы активизировать, стимулировать, актуализировать и т.п. что-либо у детей. Экспертам (коллегам) важно и ценно услышать мнение педагога о том, что у него не получилось и почему; увидеть, что он понял свои ошибки и уже осмыслил то, как их можно скорректировать. И самое важное, о чем нужно помнить - невозможно идеально провести педагогическое мероприятие, никому и никогда. Но это совершенно не означает, что педагогу нечего и незачем менять и меняться.

Такие вопросы (из таблицы 27) мы задаем воспитателям, особенно тем, кто публично представляет свой опыт взаимодействия с детьми на профессиональных конкурсах различного уровня. В ответ мы слышим одно: “Нас этому не учили”. Пожалуйста, методисты, научите(сь) их (и себя) этому.

Косвенно данные установки подтверждаются исследованиями последних лет: в частности, по данным ФИРО-РАНХиГС (2019 г.) 84% педагогов не справляются со стрессом, что сопровождается низким уровнем рефлексии и вариативности деятельности²⁵.

²⁵ Подробнее, без фанатизма: Известия об исследовании ФИРО: 84% педагогов не справляются со стрессом // <https://firo.ranepa.ru/novosti/637-izvestiya-ob-issledovanii-firo>

2.6. Как корректировать и стать доверенным лицом

жизнь поправит сама...
методиста ошибки
(инициаторы проекта)

Коррекция - не самая сильная сторона в деятельности среднестатистического методиста по нескольким причинам: она -

- запоздавая;
- неадекватная показаниям (ситуации, времени, тяжести проступка педагога);
- не имеющая прямого отношения к подсистеме “цель-результат”;
- реализуемая вне или не по плану;
- непонятная по критериям;
- неясная по последствиям, -

это далеко не полный список причин, по которым воспитатели недолюбливают корректирующие мероприятия. И, пожалуй, самая распространенная, но в то же время неясная (скрытая) первопричина - методист, как правило, видит только те ошибки, которые совершает (совершал в бытность воспитателем) сам, а корректирует так - как его в свое время “корректировали”, когда он работал воспитателем. Поэтому дилемма “свои-чужие” ошибки и “кто на чьих учился” - очень важная для разрешения в деятельности того методиста, который хочет быть доверенным лицом (для воспитателя).

Ниже мы представляем вариант корректирующих мероприятий, построенный на основе так много распространенных и так мало толковых в использовании “чек-листов”. Для того, чтобы чек-листы методиста стали действенной основой для коррекции их необходимо дополнить определенными элементами. В частности, к вариантам оперативного и тематического контроля мы рекомендуем добавить признаки (критерии, параметры), по которым методист и воспитатель могут определить наличие и/или выраженность определенного (контролируемого) качества, а также варианты (рекомендации)

коррекции. В этой связи важно коррекции прописывать до возникновения события, которому она предназначена. Это позволяет прогнозировать и даже избегать возможных затруднений, что существенно снижает риски коррекции и затраты участников образовательной деятельности.

Тогда, например, чек-лист подготовки «конспекта» «занятия» будет выглядеть следующим образом.

Таблица 28

Чек-лист подготовки педагогического мероприятия («конспекта» «занятия»)

Позиции контроля	варианты	Признаки	рекомендации
Воспитатель знает место «занятия» в теме, разделе, РП, ОП	нет	Отсутствуют в тексте указания на наличие связи	(помочь) определить место (найти, сформулировать, обозначить в документах)
	да	Есть прямые (косвенные) указания (в тексте конспекта, плане, РП, ОП (на связь темы занятия с темой, разделом РП, ОП)	
Способен составить «конспект» «занятия»	Нет	а) не хочет б) не может (не знает как) в) не делает (не умеет составить) г) не создает (продукт)	а) выяснить /устранить причину б) оказать помощь (информационную, консультативную) помощь в) оказать со-действие (через образец, пример, анализ схожих продуктов, выработку алгоритма) г) согласовать срок, поработать с черновиком, подключить наставников, дать готовый вариант для переработки)
	Да	Знает «как» составить конспект, делает это без особых затруднений	

Воспитатель способен в разных формах и форматах представить конспект	нет	Придерживается традиционного способа составления конспекта и/или все конспекты сделаны по одному формату (форме)	а) предложить разные форматы б) договориться о формате в) помочь выбрать формат г) предложить перевести из одной формы в другую
	да	Представляет развернутый, схематичный, в виде технологической карты, алгоритма, циклограммы и пр.	
«авторство» составителя	нет	Материал взят «отовсюду» и «ниоткуда», эклектичен,	Проверка на антиплагиат Мнение авторитетных коллег Самоанализ (с выделением заимствованного материала и собственного вклада)
	да	Разделяет авторство и заимствования: может обосновать выбор источников, аргументировать заимствования, отстаивать свою позицию	
Владение структурой составления «занятия» и наличие логики ее реализации при проведении занятия	нет	Отсутствует четкая структура (цель, задачи, содержание, технологии, результат) и/или алгоритм проведения (подготовительный, основной, заключительный этапы)	Систематизация требований и ориентиров к разработке и проведению занятий Самоанализ составленного конспекта Анализ с привлечением авторитетных коллег Доверительная беседа с методистом на тему «А что, если»
	да	Видит слабые места и возможные затруднения, поясняет и указывает варианты их решения	

Вариативность	нет	Не видит способы перестройки занятия (по времени, возрасту, теме, содержанию, технологиям, месту)	Введение экстремумов (избыточных и/или крайних обстоятельств: недостаток времени, ограничение по месту, разный возраст, расширение темы, изменение содержания, смена технологий и др.
	да	Способен перестраивать мероприятие (по времени, возрасту, теме, содержанию, технологиям, месту)	
Рефлексия педагога и учет рефлексивности детей	нет	Не видит методических просчетов, не способен взглянуть на конспект глазами детей, участников планируемого мероприятия	Предложить схему (схемы) анализа конспекта мероприятия; проанализировать совместно с методистом возможные затруднения детей и спланировать пути перестройки образовательной деятельности,
	да	Способен оценивать конспект (с позиций методиста) и прогнозировать мероприятие с опорой на конспект, учитывая позиции детей	

Сокращения: РП - рабочая программа, ОП - образовательная программа

Контроль и коррекция, неразрывно ли они связаны? Всегда ли методисту приходится (нужно) что-то корректировать только после своих (чужих) контрольных мероприятий? Помним ли мы о том, что главным, в любом нашем общении друг с другом, является ясный и понятный ответ на вопрос “Зачем?” - “Зачем я корректирую?” и “Зачем меня корректируют?” Если у методиста с воспитателями налажены доверительные отношения, то корректирующие мероприятия могут происходить по просьбе самих педагогов, а не после контроля руководства или жалобы родителя.

Чтобы усугубить ситуацию зададимся вопросом: всегда ли нужна коррекция? Однозначного ответа мы вам не предложим, но заметим: если результат соответствует цели, то коррекция не проводится, т.е. она недопустима, неприемлема, вредна и губительна.

2.7. О мотивации и не только

Расторгуева Екатерина Сергеевна,
методист МУ ДПО «ЦПКИМР» г. Магнитогорска

О мотивации на чистоту...

О мотивации педагогов можно говорить много и долго. Искать универсальные рецепты, советоваться с коллегами «А как лучше?». И так ничего и не найти...

Рано или поздно каждый методист сталкивается с нежеланием педагогов делать что-либо «А почему мы должны это делать?» и «Пришла на нашу голову, жили же себе спокойно». Для кого-то это становится настоящей проблемой, мешающий нормально работать.

Как быть, когда твои подопечные сопротивляются всему новому? Когда думают, что ты ночами сидишь выдумываешь им задания... Когда бывает не выполняют качественно то, что положено, не говоря уж о «сверхзадачах». А ночами ты, кстати, действительно сидишь, только над выполнением того, что «не успелось».

Трудно бывает методисту! С него ведь и заведующий спросит, и отчеты разные, и рейтинг и много еще всего, почему «надо!!!»

И еще... Они же вроде подчиненные, так почему не подчиняются?

А как объяснить, почему «надо!!!»? Что ты вовсе не придумываешь бесконечные новые задания и развиваться нужно, и «надо!!!» же в конце концов, да и должность обязывает. И вообще, как они не понимают, что им самим это нужно: и конспекты писать, и занятия открытые показывать, и статью бы неплохо, и в группе бы доработать, еще с родителями!.. Аттестация опять же... Много всего...

И интересно, у каждого своя «правда» в этом отношении. Молодые педагоги уверены в собственной исключительности и современности (а как

иначе, они ведь только из университета!). И сколько времени пройдет, прежде чем убедятся на собственном опыте, что далеко не все и всегда, и нужна практика. А методисту говорят: «Я и сам знаю, как надо! Что вы меня учите?» При этом результат-то может быть совсем не тем, который ожидали. Особая категория – стажисты: «Мы лучше знаем! У нас опыта 30 (40, 50) лет». Да, опыт конечно, но ведь время не стоит на месте, все меняется.

Так и получается, опираемся на особо активных педагогов, которые и потому, что «надо!!!», и потому, что «можем и хотим», да и просто помочь никогда не откажутся. А другие что же?

И вот методист оказывается в замкнутом круге, выход из которого...у каждого свой!

Кнут или пряник? Знаю точно, что однозначного прямолинейного решения здесь быть не может!

И помним о миссии методиста – перестать быть нужным коллективу, понимаем, что все «колесики» большого механизма «педагогический коллектив» должны вроде крутиться по собственной воле, а методист рядом, направляет.

Рецепты мотивации

Вернемся к «рецептам». Не знаю универсального (помимо традиционных морально-материальных способов), поэтому просто делюсь собственным опытом «проб и ошибок». Итак, о том, что действительно работает!

1. Чувство принадлежности к коллективу, осознание своей нужности и нужности дела, которое делаешь – первое, о чем нужно задуматься. Это важно любому, без этого никуда! Отлично, когда в коллективе традиции есть, которые каждый разделяет.

Празднуйте достижения коллег. Пусть это станет доброй традицией в Вашем учреждении. Еще одной традицией может стать «день мотивации», например, пятница. В этот день можно подвести итоги рабочей недели, основных достижений, отметить отличившихся педагогов, а также

стимулировать коллег на новые профессиональные свершения.

2. Пример других педагогов, которые стали успешными в чем-либо: в конкурсе победили, открытое занятие удачно провели, с родителями контакт наладили. Но тут осторожно, есть обратная сторона медали. Не всегда положительный пример вдохновляет на собственные свершения. Бывает, что и злит.

3. Видеофильм собственного производства, в который входят фрагменты успешных мероприятия педагогов с детьми, коллегами, родителями. Можно еще телевидение пригласить. И на сайт учреждения выложить. Признания тоже каждый хочет!

4. Конкурсы внутри учреждения по-прежнему отлично стимулируют педагогов к деятельности, к творчеству. Только тема обязательно по согласованию с коллегами!

5. Отличившихся педагогов можно поощрить участием в семинаре, конференции, участием в организации важных мероприятий в учреждении. И, наоборот, желание педагога принять участие в обучающем семинаре, вообще повысить свой профессиональный уровень, также всегда поощряйте.

6. Создайте атмосферу свободы выражения коллегами собственного мнения. Покажите, что мнение каждого очень важно для Вас!

Раздел 3. Праздники методиста

3.1. Не смешно, но поучительно

Риторические вопросы методисту (что его ставит (может поставить) в тупик?)

1. Где посмотреть подробнее о тех требованиях, о которых вы говорите?
2. Не могли бы вы показать «как надо»?
3. На каком основании вы решили, что это не так?
4. Где все ваши виды контроля? (в ответе, пожалуйста, не используйте слово «время»)
5. Как вы проводили самообследование ДООУ?
6. Кто писал (с кем вы писали) программу развития ДООУ?
7. На какой срок пишется программа развития?
8. На какой срок пишется образовательная программа?
9. Сколько времени в день (неделю, месяц, год) занимает образовательная деятельность?
10. Откуда вы берете содержание дошкольного образования (образовательной программы детского сада)?
11. Для кого пишется публичный доклад?

Риторические вопросы воспитателю (что его ставит (может поставить) в тупик?)

1. Где ваш конспект (план, рабочая программ и пр.)?
2. Почему на этом занятии в это время (на этом этапе) вы применили эту технологию?
3. Какую цель на мероприятии вы ставили?
4. Какие задачи вам удалось решить?
5. Какой результат вы получили?
6. Удалось ли получить запланированный результат?
7. Что вам удалось на занятии?
8. Что не получилось на мероприятии?

9. Как это можно было сделать по-другому?

10. Что (кто) помешал вам достичь запланированный результат? (в ответе, пожалуйста не используйте два слова «время», «дети»)

11. На какой срок пишется рабочая программа?

3.2. Юмор и не только

В заключительных параграфах мы предлагаем методистам взглянуть на себя со стороны: с юмором, где-то иронией. Отметим, что предложенное ниже творчество инициаторов проекта не следует рассматривать непосредственно по отношению к себе (к сожалению, много читателей все еще воспринимают наши суждения на свой счет: это вызывает у некоторых защитную реакцию и неприятие нашего мнения). Поясним также, что непосредственное профессиональное общение и взаимодействие более, чем с 200 методистами и опосредованное более, чем с 2000 методистами не претендует на репрезентативность, однако позволяет отметить некоторые, по нашему мнению, существенные признаки и черты, присущие заместителям заведующих.

Итак,

1. Методист- это человек, которого недолюбливает половина коллектива, в отличие от заведующего.

2. Плох тот методист...а этот (вроде) ничего.

3. Методиста учить - только лучше будет.

4. Не методистом единым (а только с коллективом).

5. Есть методисты "знаю как надо", есть другие - "знаю как не надо", а нужны третьи - "давайте вместе узнаем".

6. Методист методиста видит издалека.

7. Плохой методист - всегда воспитатель.

8. Плохой методист всегда прав.

9. Хороший методист никогда не заведующий.

10. Хороший методист учит на чужих ошибках, а учится на своих.

11. Хороший методист - когда воспитатель хороший.

3.3. Смех, да и только

пусто свято место

Неожиданным для нас оказалось обстоятельство отсутствия смешных историй из жизни методиста. Неожиданным, но, однако, понятным.

Хотелось поместить здесь истории, которые бы оканчивались словами “и все засмеялись”.

Понимаем методистов, большинство из которых не готовы стать объектом юмора. Понимаем заведующих, которым есть, что рассказать, но они сдерживают себя в силу корпоративных канонов. Понимаем даже воспитателей, которые не все и не всегда видят, а если видели предпочитают сохранять это педагогическую тайну, поскольку им еще работать в детском саду.

Тем не менее, оставляя пустым данный параграф, надеемся, что и книга наша повлияет на такую ситуацию и будет способствовать юмористической открытости наших методистов, способных посмеяться (по-доброму) над собой, чтобы стать в глазах коллектива понятнее и ближе.

3.4. Псевдоинновации: в погоне за началом конца

А был ли мальчик?
Или я его слепила...?!
(инициаторы проекта)

Переведем проблему инноватики в детском саду в несколько иную плоскость: не будем дискутировать, разбираться на тему “что есть инновации”, а посмотрим медитативно со стороны (отрефлексируем пройденный за новейшее время путь).

Зададимся по традиции теми вопросами, которые призваны методиста предупредить, насторожить, затем вдохновить и поддержать и, наконец, убедить

в правоте собственных действий.

Итак, сериация первая - предупреждение и предостережение:

1. Не ищите инновации - а то вдруг найдете (и не будете знать, что с этим делать).
2. Вы подумали как будете жить с этим (тем, что узнали и/или нашли)?
3. Вы отдаете себе отчет, что с этим придется жить другим?
4. Вы точно осознаете круг лиц (широту этого круга), которые потенциально “пострадают” от инноваций?
5. А это точно инновация?
6. Кому вы хотите сделать хуже (за что вы мстите)?
7. Что (хорошего) это принесет?
8. Какие негативные последствия представляемого Вами (позитивного) опыта Вы можете отметить?

Сериация вторая - вдохновение и поддержка:

1. Мы не хуже (лучше) можем.
2. Нам это нужно, потому что...
3. Все, что мы делали до этого, было качественно.
4. Пять минут позора, и вечная слава.
5. Одна голова - хорошо, а две - некрасиво.
6. У нас все получится.
7. Все будет хорошо.

Сериация третья - закономерная награда:

1. Благодаря нашей сплоченности, мы смогли
2. Мы стали лучше, потому что
3. У нас есть признание (за пределами детского сада)
4. Наш опыт востребован
5. Мы готовы достигать новых высот
6. Я вижу, что нам есть чем гордиться
7. На нас смотрят с “опаской” (мы конкурентоспособны..)

С чего начинается инновация в детском саду? С источника, выражаясь “коронавирусным языком”, очага возбуждения (нулевого пациента).

Существуют два основных источника возникновения инноваций: внешний (импортированный) и внутренний (взращенный в любимом детском саду). Независимо от источника возникновения, есть определенные маркеры, которые должны насторожить коллектив (методиста, в первую очередь, с точки зрения содержания, а заведующего - с точки зрения формы). Вот некоторый рейтинг - перечень “закличек”, ведущих к выведенному в заголовок “началу (инновационного) конца”.

1. “Ой, девочки, что я узнала!” (Типичная фраза заведующих, охваченных новой идеей после конференции, семинара, совещания и пр.).

2. “Давайте вот это попробуем!” (Такую фразу можно услышать в двух местах: в дегустационном отделе и в детском саду).

3. “Давайте хоть что-нибудь поменяем в нашей работе с этого (нового) учебного года!” (читай, “какая разница, что менять”).

4. “Мы тоже так (или лучше) можем!” (Произносится тогда, когда топим “конкурентов”, хотя и осознаем, что конкурентов в дошкольном образовании нет).

5. “Нам сказали... (расхожая фраза об органах управления, которые дали понять, что пора меняться), что нужно внедрять....” (продолжение фразы теряет смысл, поскольку определяющим в этой ситуации является страдательная позиция детского сада “нам сказали”).

6. “Нам нужно войти в топ...!!!” (читай п. 5: не важно в какой “топ”, важно войти хоть в какой-нибудь).

7. Далее по рейтингу идут высказывания (с переменным успехом методиста и/или заведующего): “нам нужно....”, “мы будем....”, “с этого дня/недели/месяца/года всем следует...”. Опасность подобных высказываний в том, что они, как правило, не содержат обоснований и аргументации, касаются всего и всех (а стало быть ничего и никого конкретно) и вызывают еще больше

вопросов типа “почему нам?”, “почему это?”, “почему сейчас?” и пр. То есть наличие вопросов подобного рода и есть показатель условности и неясности (неясности) инициируемых нововведений.

Ниже мы представляем список реальных инноваций последних лет, которые запомнятся своей формулировкой, по разным основаниям, но с устойчивым ощущением “далекости” от дошкольного образования (прим. авторов: информация взята из открытых источников и представлена без оценочных суждений):

1. Формирование антикоррупционного мировоззрения детей старшего дошкольного возраста (5-7 лет) в условиях реализации требований федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.

2. Программа для определения способностей человека по дерматоглифическим маркерам отпечатков пальцев (речь идет о дошкольном возрасте).

3. Программа ознакомления дошкольников с биоценозом леса (луга, водоема)

4. Программа по основам православной веры для детей старшего дошкольного возраста?

3.5. Методические (педагогические) головоломки

Можно считать, что это головоломки из серии “Проверь себя”, а можно посмотреть на это с другой стороны «познай себя». В первом случае - выберите уровень сложности, изучите таблицу и поразмышляйте над тем, как бы вы ее заполнили. Во втором - попытайтесь дойти с первого уровня до последнего, чтобы увидеть, на каком этапе жизненного и профессионального трека вы сейчас находитесь.

Головоломка (1 младшей группы) уровня

Таблица 29

Список правоустанавливающих документов (с 2012 года...)

документы	Ведомства?
ФЗ РФ №273	
ФГОС ДО (и комментарии)	
Проф стандарт	
Порядок организации и осуществления	
СанПиН	

Головоломка (2 младшей группы) уровня

Таблица 30

Эволюция образовательных моделей в дошкольном образовании

модель	До 1989	До 2013	С 2014
цель	Учебно-дисциплинарная модель	Личностно-ориентированная	?
миссия	Детство - недовзрослость	Уникальность детства	??
результат	Подготовка к школе	Развитие ребенка	???

Головоломка (средней группы) уровня

Таблица 31

Сравнение программных документов в ДОО

	общее	особенное
Программа развития		
Образовательная программа		
Рабочая программа		

Головоломка (старшей группы) уровня

Таблица 32

Сравнение программ воспитателя и специалиста

	общее	особенное
Рабочая программа воспитателя		
рабочая программа специалиста		

Головоломка (подготовительной группы) уровня

Таблица 33

Характеристики образовательной деятельности (и вечный “НОД” - покой нам только снится)

вопросы	ответы
НОД	это?
в чем измеряется объем образовательной программы	??
какова продолжительность (непрерывной) образовательной деятельности	???
объем образовательной деятельности в учебном году	????
длительность непрерывного использования ИКТ с детьми	?????

Заключение

Полагаем, что изложенный в пособии материал как минимум поколебал уверенность методистов в однозначном и единственно верном подходе (“как надо”) к организации методической работы в детском саду.

Максимальный же “урон” мы хотели привнести в стан дилетантов и приверженцев стратегии “как не надо” через обозначение перспектив, направлений развития методической работы, в основе которой раскрытие потенциала самого методиста - главного организатора образовательной деятельности в детском саду.

Стратегической же целью, которую преследовали и не перестают преследовать авторы, является выработка индивидуальных и вариативных механизмов методического сопровождения образовательной деятельности в условиях неопределенности (“как можно” не противореча “как должно”). Подобная неопределенность обусловлена многими факторами:

динамичными условиями самой образовательной деятельности;

изменениями в законодательной сфере, регламентирующей дошкольное образование;

характером развития ребенка (сиюминутность интересов, спонтанность их возникновения, преобладание актуальных (витальных) потребностей и др.);

разновекторными процессами взаимодействия в коллективе детского сада;

многозадачностью педагогической деятельности.

Авторы выражают надежду, что пособие станет действенным стимулом для развития методиста, повышения качества методической работы, призванной совершенствовать организацию и осуществление образовательной деятельности в детском саду.

Tips for everyday (подсказки на каждый день)

1. Как организовать взаимодействие в коллективе

Организационная матрица позволяет зафиксировать взаимодействие по субъектам (*см. аббревиатуры в 2-6-м столбцах и расшифровка под таблицей 34), направлениям методической работы (см. первый столбец). В ячейках по итогам договоренности о совместной деятельности фиксируется дата и форма взаимодействия (образовательная деятельность, режимный процесс, развлечение, праздник). Например, запись в таблице - второй столбец, вторая строка - “20.04.2020 педсовет”: два воспитателя на группе взаимодействуют по поводу анализа результатов учебного года для подготовки информации к итоговому педсовету.

Таблица 34

Организационная матрица взаимодействия субъектов в ДОО

варианты	В-В*	В-С	В-М	В-З	В-Р
направления взаимодействия					
анализ	20.04.2020 педсовет				
планирование					
организация					
контроль					
регулирование					

Прим.* сокращения: “В” - Воспитатель, “С” - Специалист, “М” - Методист, “З” - Заведующий, “Р” - Родитель.

В ходе взаимодействия и его планирования также можно учитывать характер участия субъектов в этом процессе - например, иницирует, наблюдает, проводит.

Варианты разработки интегрированного планирования

Этапы	Примерное содержание	дети	родители	педагоги
До	- согласование планов - совместное планирование - подбор инструментария, методик - разработка технологий (методов, форм, средств)	Занятия Досуги Развлечен ия Праздник и	Родительск ие собрания Консультац ии Конференц ии	Семинар ы Пед советы Метод.об ъединени я Кафедры
в процес се	Взаимопосещения Анализ занятий Интегрированные занятия (проводят оба, проводит один, а другой присутствует и т.д.)			
после	Диагностика Обсуждение результатов			

Интеграция специалистов на примере организации педагогического мероприятия

Варианты участия специалиста (второго субъекта), взаимодействующего с воспитателем на этапе подготовки, проведения и анализа итогов проведенного педагогического мероприятия, представлены в следующей таблице.

Варианты организации интегрированного занятия

этапы	В (воспитатель)	С (специалист)
составление конспекта	составляет	- консультирует - совместно планирует - анализирует составленный конспект
проведение	проводит	- присутствует (наблюдает) - проводит вместе с воспитателем - помогает (в отдельные моменты)
анализ	анализирует	- анализирует вместо воспитателя - анализирует вместе с воспитателем

2. Квест: “найди десять различий” (чем методист отличается от воспитателя)

Таблица 37

Образовательная программа (ОП) ДОО и рабочая программа (РП) педагога
(общее и особенное)

Образовательная программа	Рабочая программа
Цели, задачи	Цель и задачи ФГОС ДО конкретизируются с учетом возраста детей, направленности группы и специфики деятельности педагога: цель будет конкретнее, задач будет меньше
Принципы	Те же (или меньше)
Подходы к формированию	Те же (или доминирующие)
значимые для разработки и реализации Программы характеристики	- возраст детей (особенности и возможности обучающихся, в т.ч. с ОВЗ)) направленность группы (приоритетное направление или варианты адаптации и коррекции) - специфика деятельности педагога (средства реализации программы)
планируемые результаты освоения программы	Результаты освоения, как и цель и задачи, конкретизируются с учетом возраста детей, направленности группы и специфики деятельности педагога: показатели ФГОС ДО конкретизируются измеряемыми критериями
описание образовательной деятельности	Образовательная деятельность конкретизируется по показателям: возраста (и его специфических видов детской деятельности); средств профессионального труда педагога, участия родителей в образовательном процессе
описание вариативных форм, способов, методов и средств реализации	Педагог представляет авторскую систему профессиональной деятельности, исходя из свободы выбора средств педагогического труда ²⁶

²⁶ Федеральный закон № 273-ФЗ устанавливает следующие академические права педагогических работников. Прежде всего, это право на свободу преподавания, под которым следует понимать возможность учителя или другого педагогического работника самостоятельно, без вмешательства со стороны администрации образовательной организации осуществлять планирование занятий с обучающимися и проводить данные занятия таким образом, каким педагог считает наилучшим с учетом особенностей контингента обучающихся, уровня их подготовленности и способностей.

Право на свободу преподавания тесно связано с правом педагога самостоятельно выбирать методы и приемы преподавания, какие он сочтет наиболее подходящими для реализации поставленных задач и достижения результатов обучения и воспитания.

описание образовательной деятельности по профессиональной коррекции нарушений развития детей	В случае, если ОП содержит данный раздел, педагог в своей РП в зависимости от а) направленности группы; б) уровня компетенции и функционала отражает работу по профилактике отклонений, коррекции нарушений или реабилитации детей с ограниченными возможностями здоровья
особенности образовательной деятельности разных видов и культурных практик	Отражаются особенности организации образовательной деятельности в соответствии со специфические видами детской деятельности конкретной возрастной группы и групповой направленности
способы и направления поддержки детской инициативы	То же и/или специфика их использования в деятельности конкретного педагога
особенности взаимодействия педагогического коллектива с семьями воспитанников	То же и/или специфика их использования в деятельности конкретного педагога
описание материально-технического обеспечения Программы	Возможности образовательной организации конкретизируются условиями конкретной группы или обеспечением деятельности конкретного педагога
методическое обеспечение средствами обучения и воспитания	То же, но конкретно для группы, возраста, образовательной области (образовательных областей), специфики деятельности педагога
распорядок и /или режим дня	Конкретный для группы распорядок и/или режим дня
распорядок и /или режим дня, в т.ч. традиционные события, праздники, мероприятия	Конкретный для данной группы (для конкретного педагога) традиции, события, праздники, мероприятия
особенности организации развивающей предметно-пространственной среды	То же, но конкретно для группы, возраста, специфики деятельности педагога

Успешность педагогического работника как педагога во многом зависит от того авторитета, которым он будет пользоваться у детей. В этих целях, будучи специалистом в области преподаваемых дисциплин, предметов (курсов), педагог должен иметь право свободно выражать свое мнение по всем вопросам, относящимся к сфере его компетенции. Такое право также закреплено в новом Законе (п. 1 ч. 3 ст. 47 Закона) // Права и обязанности работников общеобразовательных организаций в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ // <http://273-фз.пф/obuchenie/moduli/obshcheobrazovatelnye-organizacii/9-01>

Методические life@hacks (мудрости на особые случаи)

1. Как увидеть воспитателя, когда он сам себя не видит (по материалам профессиональных конкурсов «Воспитатель года» Московской области, России, 2015-2020 гг.)

Таблица 38

Психолого-педагогическая интерпретация позиций воспитателя

Высказывания воспитателей	Диагностический (методический) комментарий
Стимульная ситуация: Миссия (и самопрезентация)	
<p>Должна быть в педагоге какая-то загадка (сигнальные слова: «должна», «загадка», «какая-то»)</p>	<p>Любой педагог имеет два вектора развития: первый - ограничительный («должен») и второй - актуализирующий («публичность и открытость творческой профессии»). Противодействие этих векторов приводит к крайним сценариям поведения (и самопрезентации) - чрезмерной зажатости педагога или, наоборот, к безрассудной открытости. Остальные варианты описывают баланс между творчеством и долженствованием. Отсюда в одном предложении «должна» и «загадка», а также примирение этих крайностей - «какая-то». Часто в рутинной практике «какая-то» означает - «любая» и «лишь бы была».</p>
<p>- Продолжим окунаться в мою сказочную историю - Я заключаю обильное выступление</p>	<p>Рефлексия педагога в актуальном состоянии (сегодняшнего дня) обусловлена двумя факторами: первое - она не является традицией в дошкольном образовании (обращаться к этой проблеме стали очень недавно - буквально 5-7 лет назад); второе - рефлексии «никто не учил» - расхожая фраза, означающая, что научить этому нельзя (но можно научиться), и никто рефлексиию как средство личностно-профессионального развития педагога в детском саду не использует. Как следствие, воспитатель понимает, что это нужно «как-то» использовать в своей работе, часто потому, что «требуют». Из этих слагаемых «как-то» и «требуют» и складывается вот такая «нескладная» рефлексия.</p>

<p>Воспитатель – это не профессия, а состояние души</p> <p>Не могу провести грань между тем, где заканчивается работа и начинается личная жизнь</p>	<p>В продолжение предыдущих рассуждений: высокое призвание (миссия, предназначение педагогической профессии) особенно остро воспринимается воспитателями в силу ряда причин. Заниженный социальный статус (престиж) профессии воспитателя, ограниченные ресурсы монетизации профессиональных компетенций на уровне оплаты труда и в условиях рыночных отношений (даже по сравнению с учительской профессией) неосознанно и подсознательно компенсируются воспитателями в осознании своей особой миссии в отношении «маленького человека». Подтверждением тому выступают отсылки к классикам, апелляция к душе и аргументация через сказку.</p> <p>А повышенная временная и психологическая нагрузки (занятость, ответственность, многозадачность) часто вступают в конфликт с личностным пространством и временем педагога, что также вызывает противоречивые переживания на тему «работа-дом».</p>
<p>Пришла...переделалась...включила...открыла...проветрила...закрыла...подготовила...услышала..встретила...улыбнулась...поздоровалась...предложила...просила...объяснила...увидела...помогла...пожалела...построила...провела...умыла...накрыла...подготовила...разложила...пригласила...объяснила...наблюдала...сравнила...вырезала...рисовала...лепила...научила...похвалила...поиграла...прочитала...рассказала...ответила... послушала...удивилась ...</p>	<p>Циклограмма в деятельности воспитателя в условиях повышенной нагрузки, ответственности и многозадачности негативно влияет не только на его поведение, но и личность. Замкнутость, цикличность, повторяемость трудовых действий в интенсивном и относительно закрытом режиме приводят к определенным установкам в образе деятельности и образе жизни (см. Левый столбец). Выполнение данных действий без личностного отношения, без ценностного основания может негативно сказаться на сознании педагога, провоцируя отчужденность и эмоциональную глухоту. Часто педагог использует защитные сценарии по типу «Я же работаю! Какие ко мне претензии могут быть?!» в ответ на замечания и предложения относительно формального и формализованного отношения к профессии. Справедливости ради стоит отметить, что система управления, в том числе и методические требования, ориентированы именно на исполнительский труд воспитателя. Это во многом объясняет как само поведение педагога, так и его отношение к труду, местами отстраненное, потребительское, некритичное и пр..</p>

<p>- И перед тем, как детям показать, сама в них поиграла (стихийные «стихи»)</p> <p>- Сделаю цветочек, сделаю ракету – потому что жизнь мою изменяет ЭТО</p> <p>- Ориентиры показали, что дети лучше заиграли</p> <p>-... и, конечно, в педпроцессе важен комплексный подход</p> <p>ФеГеОС наставник в этом, с ним я двигаюсь ВПЕРЕД</p>	<p>Стихотворная форма, с одной стороны, попытка отразить «серые будни» «высоким штилем», с другой - отражение влияния русского народного творчества, практически повседневно применяемого в работе с детьми, на деятельность воспитателя. С содержательной точки зрения массовое применение стихосложения для самопрезентации педагога оборачивается крахом, поскольку содержание подменяется формой (рифмованием), в которую помещается повседневность. Тогда стихотворение может таковым оставаться только по форме (вариант «б» или «в», например) и приобретает черты частушек, скороговорок, закличек.</p>
<p>Стимульная ситуация (педагогическое мероприятие с детьми)</p>	
<p>- Встаньте посвободнее, рассыпьте, пожалуйста.</p> <p>- Соблюдаем технику безопасности: не сильно надуваем шарик</p> <p>- Очень тонкая мелкая моторика</p> <p>- Давайте почешем (губы). Если губы щекочет, значит голосок правильно поет</p>	<p>В современной ситуации развития дошкольного образования, как ни парадоксально, происходит катастрофическая утрата традиционной методики дошкольного воспитания. Большинство мероприятий с детьми может быть оценено по одному критерию «методика-не методика». Все методические ошибки педагога, сначала мелкие и не грубые со временем перерастают в системные и масштабные. В этой связи понятно строгое отношение методиста к подобного рода ошибкам, что, однако, не оправдывает оценочные суждения методистов в отрыве от реальной методической помощи. Такая помощь в соответствии с методикой дошкольного воспитания должна осуществляться по сценарию: показ-объяснение-применение-закрепление-творчество.</p>
<p>- Воспитатель: Какими мы должны быть, чтобы отправиться на север? Дети: Достойными!</p> <p>- Вдруг чемодан начинает шевелиться. Что-то сидит в чемодане. Это «что-то» меня обидит. Ребята, вы меня спасёте?!</p>	<p>Маркером утраты методики становится традиционный педагогический прием (способ) - «вопрос». Вопросно-ответная форма взаимодействия все еще является преобладающей, особенно, при фронтальной работе воспитателя с детьми. Умение задавать вопросы, способность получать ответы, выслушать и отреагировать на ответ - базовые составляющие методической грамотности воспитателя.</p>

<p>- Порой на занятиях у детей проносится перед глазами вся жизнь...</p> <p>- покружимся, покружимся, чтобы случилось волшебство</p>	<p>Следствием упадка традиционной методики и, возможно, одной из причин этого упадка является поисковая деятельность педагога, не имеющая внутренних источников такого поиска. Если ведущим является мотив по типу «Что бы такое придумать?!» - то результаты такой придумки часто идут вразрез с традиционными представлениями о том, что такое «хорошо» и что такое «плохо» для дошкольного образования. Основным критерием эффективности педагогического поиска является целесообразность, в основе которой потребности и возможности детей.</p>
<p>- давайте вспомним, как мишка выходит из берлоги</p>	<p>Связь педагогического мероприятия с жизнью и способы реализации данного принципа также показательны для понимания кризиса методики дошкольного воспитания. Интуитивно воспитатель идет по пути стимулирования детского воображения, создания воображаемой ситуации, тем самым включая необходимые для развития ребенка механизмы. Однако решение таких задач происходит на грани фюла: сочетание реальности и вымысла, сказки и были часто не в пользу актуального образа мира и жизни ребенка. Решая с детьми мнимые или вымышленные задачи, действуя в ситуации «как бы» без явной отсылки к реальному положению вещей, воспитатель не формирует у детей адекватные представления об окружающем мире и о субъектной роли ребенка в этом мире.</p>
<p>- В детском саду пропал чемоданчик с высказываниями</p> <p>- Пуговицы от слова «пугать»</p> <p>- Наши кисточки могут заболеть и желтухой, и краснухой, и даже зеленухой!</p> <p>- Ребята, мы сегодня хотели изучить алфавит. Но ворона Каркуша украла все буквы. Она готова вернуть их нам, если мы выполним ее требования.</p> <p>- Я необычный светофор! Я буду регулировать не обычными движениями, а танцевальными!</p>	<p>Отдельно и остро стоит вопрос о соотношении фантазии и воображения в дошкольном образовании, и, конкретнее, в деятельности воспитателя. Стремление педагога сконструировать увлекательную и яркую стимульную ситуацию нередко перерастает в фантастическое и фанатическое действие. У педагогов это называется полет фантазии. Но не стоит забывать, что воображение ребенка находится в стадии становления и развития, в то время как фантазия педагога - это зачастую компенсация утраченного «детского» уровня воображения. И только от воспитателя зависит, насколько его фантазия будет приближена (приподнята до уровня) к воображению ребенка. А не наоборот, воображение ребенка низвергнуто до фантазии педагога.</p> <p>Показательной в этой связи является ситуация с вороной Каркушей, когда по велению (фантазии) воспитателя вся группа детей оказалась в заложниках (от злой воли и требований вороны, укравшей у детей алфавит).</p>

<i>Стимульная ситуация (успешный проект, публичная лекция, сочинение, эссе)</i>	
<p>Не бойтесь логопеда! Они изменят вас к лучшему!!!</p>	<p>Если с опорой на психоанализ, то можно констатировать, что общественное мнение и, зачастую, нелестные оценки «потребителей» («заказчиков», как называют часто родителей воспитатели) конфликтуют с представлениями воспитателя (специалистов) о самих себе. Данные противоречия в действительности разрешаются педагогами путем постоянного напоминания другим о себе, как о хорошем педагоге, специалисте. Это, пожалуй, одна из немногих сущностных позиций личности педагога, которую не удастся и вряд ли удастся поколебать и обесценить через оценочные высказывания и суждения третьих лиц. Поскольку это последняя линия обороны педагога, за которой может быть профессиональная и личностная конфликтность, пересекать ее в деятельности методисту не стоит.</p>
<p>- Именно в детском саду я нашла себя - Моя жизнь – это радуга. Приглашаю Вас в свою радугу.</p>	<p>Если коротко, то: себя находят, когда теряют. Очень часто педагоги пытаются обосновать ситуацию «я и детский сад»: единицам это удастся без разумного объяснения неразумного поведения, феминных мотивов в профессии, обращения к детской мечте или призванию, апелляции к примеру близкого (значимого) взрослого. И только ситуация «я здесь, потому что хочу....» во многом и многим объясняет истинные мотивы, движущие педагогом в профессии.</p>
<p>- Сцена, которая завладела мной, не отпускает до сих пор - Не умеешь рисовать, но хочешь создать шедевр? Эбру тебе поможет!</p>	<p>Часто от педагогов приходится слышать сакраментальные фразы «захватило, накрыло, пропала», описывающие их педагогический восторг относительно открытия и использования определенных техник и приемов (мы намеренно не используем термин «технология», поскольку освоение технологии происходит на личностном, сознательном уровне). Отметим две тенденции: педагоги - натуры ищущие и увлеченные. На деле такой поиск без должной саморегуляции превращается в творческие метания (например, из одной крайности в другую), становится «вечным поиском». Или же увлеченность, по существу, переходит в формальную ситуацию поиска увлекательного и привлекательного, часто по внешним признакам, отвечающим определенным эмоциональным, субъективным и иррациональным находкам. Здесь важно увидеть границы возможного, которые всегда маркированы детскими потребностями и ожиданиями социума (прежде всего, родителей). Т.е. если Вас «накрыло», подумайте (знайте), что другие не должны от этого «пострадать» (быть против своей воли вовлеченными в этот процесс).</p>

<p>- Многие воспитатели – они не дети! Они теряются!</p> <p>- Мы все немножко уже взрослые люди</p> <p>- Дети – это НЕ маленькие модели взрослых людей, А существа иного рода</p> <p>- Собирательный образ современного дошкольника</p>	<p>Хочется привести тривиальное высказывание (не с умыслом принизить ценность женщины, а в качестве примера бессмысленности прямого понимания фразы) «Курица - не птица, женщина - не человек». В этом же ряду можно привести и фраз из левого столбца. Спросите воспитателя «Кто такой ребенок?» Он ответит: «Маленькая личность или недозрелый». Спросите воспитателя «Кто такой такой воспитатель?» Он ответит: «Тот, кто в душе ребенок, кто способен удивляться, как дети и т.д.». Действительно, жизнь воспитателя - быть на рубеже двух миров - взрослых и детей - что накладывает отпечаток на его мировосприятие. Оно, строго говоря, не детское и не взрослое. И счастье воспитателя, если он способен отделять одно от другого в профессии и жизни, обладая еще и способностью разумно распределять энергию для профессии и жизни. Не скроем, что встречаются педагоги, отрицающие существование жизни вне профессии и, реже, наоборот. Но эти случаи мы не будем рассматривать в рамках данного пособия.</p>
<p>Попробуем придумать задания, которые мы все знаем</p>	<p>Педагог часто попадает в такую ситуацию с детьми (как сделать так, чтобы дети не догадались, что педагог уже знает, то, что детям еще предстоит узнать).</p> <p>Тем неуклюже выглядит перенос такой «уловки» в работу со взрослыми (родителями, коллегами). Не секрет, что воспитателей по их меткому выражению «никто не учил» работать со взрослыми, поэтому со взрослыми воспитатели работают «как с детьми». При таком подходе особенно заметны не столько методические просчеты, сколько неумение воспитатели перестраивать свою деятельность в новых условиях и оперативно решать возникающие затруднения.</p>

2. Мотивационные лайфхаки

Таблица 39

Рецепты мотивации (Расторгуева Е.С.)

<p>Традиции</p> <p>Формируют чувство принадлежности к коллективу</p>	<p>Чувство принадлежности к коллективу, осознание своей нужности и нужности дела, которое делаешь – первое, о чем нужно задуматься. Это важно любому, без этого никуда! Отлично, когда в коллективе традиции есть, которые каждый разделяет.</p> <p>Празднуйте достижения коллег. Пусть это станет доброй традицией в Вашем учреждении. Еще одной традицией может стать «день мотивации», например, пятница. В этот день можно подвести итоги рабочей недели, основных достижений, отметить отличившихся педагогов, а также стимулировать коллег на новые профессиональные свершения</p>
<p>Пример успешных коллег</p> <p>Стимулирует</p>	<p>Пример других педагогов, которые стали успешными в чем-либо: в конкурсе победили, открытое занятие удачно провели, с родителями контакт наладили. Но тут осторожно, есть обратная сторона медали. Не всегда положительный пример вдохновляет на собственные свершения. Бывает, что и злит...</p>
<p>Видеофильм</p> <p>Вдохновляет</p>	<p>Видеофильм собственного производства, в который входят фрагменты успешных мероприятия педагогов с детьми, коллегами, родителями. Можно еще телевидение пригласить. И на сайт учреждения выложить. Признания тоже каждый хочет!</p>
<p>Конкурсы</p> <p>Повышают интерес</p>	<p>Конкурсы внутри учреждения по-прежнему отлично стимулируют педагогов к деятельности, к творчеству.</p> <p>Только тема обязательно интересна всем педагогам и согласована с ними!</p>
<p>Участие в метод.мероприятиях</p> <p>Дает импульс к творчеству</p>	<p>Отличившихся педагогов можно поощрить участием в семинаре, конференции, участием в организации важных мероприятий в учреждении. И, наоборот, желание педагога принять участие в обучающем семинаре, вообще повысить свой профессиональный уровень, также всегда поощряйте</p>
<p>Свобода</p> <p>Поддерживает активность</p>	<p>Создайте атмосферу свободы выражения коллегами собственного мнения. Покажите, что мнение каждого очень важно для Вас!</p>
<p>Life hack Маленькие хитрости на каждый день</p>	
<p>Обращайтесь к коллегам за советом и помощью. К молодым за современными веяниями, к стажистам за опытом. Обращайтесь! Это точно работает!</p>	
<p>Идите педагогам навстречу во всем, в чем можете. В личном, профессиональном, различном</p>	
<p>Если споры возникают – разговаривайте, спорьте, но умеренно. До конфликтов все-таки не стоит...</p>	
<p>И не забывайте человеком быть, в любой ситуации. Вы ведь не только методист!</p>	

РЕЦЕПТЫ МОТИВАЦИИ

ТРАДИЦИИ

Формирует чувство принадлежности к коллективу

*Празднуйте достижения коллег
"День мотивации"
Доска почета*

ВИДЕОФИЛЬМ

Вдохновляет

*Включайте фрагменты удачных мероприятий педагога.
Размещайте на сайте детского сада. Приглашайте телевидение*

УЧАСТИЕ В МЕТОДИЧЕСКИХ МЕРОПРИЯТИЯХ

Дает импульс к творчеству

Поощрение педагогов участием в семинарах, конференциях, в организации важных мероприятий учреждения

LIFE HACK

На каждый день

*Идите на встречу!
Во всем, в чем можете.
В личном и профессиональном*

ПРИМЕР УСПЕШНЫХ КОЛЛЕГ

Стимулирует

ВНИМАНИЕ!!!
Успехи других педагогов могут вызвать обратную реакцию!

КОНКУРСЫ

Повышает интерес

Внимание!!!
Тема конкурса должна быть интересна всем педагогам, согласована с ними

СВОБОДА

Поддерживает активность

Свобода педагогов в выражении своего мнения, возможность участия в решении общих и особо важных вопросов

LIFE HACK

На каждый день

*Обращайтесь к коллегам за помощью и советом.
К молодым - за современными веяниями, к "стажистам" - за опытом*

LIFE HACK

На каждый день

В спорных ситуациях всегда разговаривайте, обсуждайте!

*И не забывайте человеком быть!
Всегда и везде...*

Вы ведь не только методист!!!

3. Мотивационная гигиена

говорим правильно	вместо
стимулировать	мотивировать и прочие производные: замотивировать отмотивировать смотивировать
Поддерживать интерес	Создавать интерес, заинтересовывать
Обеспечивать активность	Девочки...тужимся
Надо (нам)	Надо (им)
давайте заглянем “в завтра”	нужно “вчера”

Энциклопедия ошибок методиста (для любителей учиться на своих ошибках)

1. Кадровые перестановки, из группы убрали любимого воспитателя. Разъяренная мама воспитанника кричит на методиста в его кабинете. На спокойные увещания раздражается еще больше. Как поступить:

- а) закончить разговор из-за непростительного поведения родителя;
- б) все равно пытаться перевести разговор в мирное русло?

2. Грядут скорые кадровые сокращения из-за оптимизации. Есть угроза увольнения половины коллектива. Надо об этом поговорить с коллективом. Из двух вариантов разговора выберите один.

- У нас все плохо, половину из нас надо уволить
- У нас все плохо, что будем делать?

3. После обследования детей логопедами, несогласные с результатами обследования родители пришли к методисту с требованием зачислить их ребенка только в логопедическую группу, несмотря на то, что его определили заниматься только на логопункте. И, наоборот, по результатам обследования выявились очень серьезные нарушения у ребенка, а родители категорически против прохождения ПМПК с узким специалистами. Что нужно предпринять в этих случаях?

4. Руководитель решает провести кадровые перестановки в сложившемся и хорошо работающем коллективе педагогов (поставить сильного педагога с менее опытным, для более эффективного наставничества). Методист понимает, что это нарушит эмоциональное благополучие детей и взрослых, приведет к разладу в коллективе, вплоть до увольнения некоторых хороших педагогов. Перечисленные аргументы руководителя не переубеждают. Что делать?

5. Выступления на региональных и федеральных мероприятиях - необходимость для современного педагога, но требует времени и выездов из

сада в рабочее время. Руководитель запрещает методисту участие в них и не разрешает уходить с работы, грозя увольнением. Как быть?

6. Методист готовит характеристику педагогу на награждение его региональной или федеральной грамотой, а руководитель отказывается ее подписывать. И такая же ситуация, только с аттестацией на категорию. На что сослаться методисту для убеждения руководителя?

7. Родитель пришел с запросом на то, чтобы из группы убрали ребенка-драчуна, который всех бьет. Как строить разговор в данной ситуации?

*Энциклопедия ошибок воспитателя
(для любителей учиться на чужих ошибках)*

Примеры ошибок “из жизни”.

1. Родитель в конце дня, рассматривая выставленные работы детей, спрашивает у педагога: “А где работа Наташи?” Молодой педагог честно отвечает: “Сегодня было открытое занятие для студентов, занимались подгруппой, Ваша дочь в это время была на музыкальном занятии”. Родитель: “Вам нужно было такое же занятие провести с другими детьми и выставить все работы” (урок на всю жизнь).

2. Ребенок упрямится и не желает делать то, о чем его справедливо попросил педагог. При попытке педагога добиться исполнения своей просьбы, ребенок заявляет о том, что главный везде его папа-бизнесмен и только его он будет слушаться. Как реагировать педагогу?

3. Родитель после утренника требует, чтобы ребенок все-таки прочитал выученное стихотворение. Что ответить родителю?

4. Ребенок ходит подолгу в грязной одежде в детский сад. Как тактично сказать об этом родителю?

5. Ребенок с ОВЗ безучастен\агрессивен во взаимодействии со взрослыми и сверстниками. Любые попытки воспитателя не улучшают ситуацию. В том ли направлении он пытается наладить общение и в каком надо?

Приложение 5

Примеры ошибок “из речи” (без комментариев: “на понимание”)

1. Занятие, занятие по ФГОС, НОД, сетка (занятий, НОД), конспект (занятия, НОД)
2. Профессия “воспитатель”, заведующая, родители (в смысле заказчики, спонсоры, потребители)
3. Вялая осанка, сЕнсорный (опыт), очень тонкая мелкая моторика .
4. Атрибутик, чучелко, книжечка-опытышечка.
5. Мелкая риторика, гинекологическое дерево.

Приложение 6

Интерпретация результатов теста “Мое любимое животное”

1 вопрос (ответ): то, как вы думаете, вас воспринимают другие люди. Ключевым моментом в понимании ответов на первый вопрос является ситуация “вы думаете”. С опорой на качества указанные в скобках мы можем заключить, что респондент (вы, как лицо, выполняющее тест) неосознанно поворачивается к другим людям этими (указанными в скобках) качествами, стремится к тому, чтобы другие люди его любили, ценили за это.

2 вопрос (ответ): то, как вас на самом деле воспринимают другие люди, вне зависимости от того, каким вы хотите оказаться (казаться) в глазах других (см. п.1).

3 вопрос (ответ): кто вы на самом деле. Указанные вами качества при ответе на третий вопрос - это те характеристики, которые вам изначально присущи, которыми вы не всегда и не везде стремитесь делиться и открываться перед другими людьми.

Общая рекомендация к осмыслению результатов теста состоит в том, чтобы посмотреть насколько для респондента понятны и объяснимы взаимосвязи между качествами и свойствами, которые он стремится показать (или не показать) другим людям и то, кем и/или чем он кажется другим людям (как они его реально воспринимают и оценивают). Также важно проанализировать тот ассоциативный ряд, который выстраивает человек для других и для себя.

Информация об авторах

Вышиваная Елена Николаевна, заведующий МДОУ детский сад №19 "Звёздочка", г. Подольск, Московская область.

Егоров Баатр Борисович, кандидат педагогических наук, заместитель председателя Совета Всероссийской общественной организации содействия развитию профессиональной сферы дошкольного образования «Воспитатели России» — руководитель экспертного совета.

Лашкова Лия Луттовна, доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры теории и методики дошкольного и начального образования БУ "Сургутский государственный педагогический университет", г. Сургут, Тюменская область.

Майер Алексей Александрович, доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры педагогики начального и дошкольного образования ГОУ ВО МО "Государственный гуманитарно-технологический университет", г.о. Орехово-Зуево, Московская область

Расторгуева Екатерина Сергеевна, методист Муниципального учреждения дополнительного профессионального образования "Центр повышения квалификации и информационно-методической работы" г. Магнитогорска

Шлемко Анастасия Ивановна, старший воспитатель МБДОУ №52 "Котенок" г. Химки, Московская область