

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

# **МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОО**

*Учебник  
по направлению 44.04.01 –  
«Педагогическое образование»*

Пермь  
ПГГПУ  
2024

УДК 373  
ББК Ч410  
М 545

Рецензенты:

доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой  
педагогике и психологии детства ЮУрГГПУ *О.Г. Филипова*;  
кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой дошкольного и начального образования  
КГАУ ДПО «Камчатский институт развития образования» *Л.А. Гриднева*

Коллектив авторов:

О.В. Бережнова, Н.Н. Ведерникова, З.Л. Венкова, О.Р. Ворошнина, Е.В. Гаврилова, Ю.С. Григорьева,  
О.С. Ершова, Н.А. Зорина, Л.В. Коломийченко, Л.Л. Лашкова, А.А. Майер, Н.В. Микляева,  
А.А. Наумов, Л.С. Половодова, О.В. Прозументик, Н.В. Скачкова, Т.Э. Токаева, Е.В. Чертоляс

*Под редакцией Ю.С. Григорьевой, Н.А. Зориной, Л.В. Коломийченко*

**Методическое** сопровождение образовательной деятельности ДОО:  
М 545 учебник / О.В. Бережнова, Н.Н. Ведерникова, З.Л. Венкова [и др.] ; под  
редакцией Ю.С. Григорьевой, Н.А. Зориной, Л.В. Коломийченко ;  
Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет. –  
Пермь, 2024. – 4,5 Мб. – 1 электрон. опт. диск (CD–ROM); 12 см. – Систем.  
требования: ПК, процессор Intel(R) Celeron(R) и выше, частота 2.80 ГГц;  
монитор Super VGA с разреш. 1280x1024, отображ. 256 и более цветов;  
1024 Mb RAM; Windows XP и выше; Adobe Reader 8.0 и выше; CD-дисковод,  
клавиатура, мышь. – Загл. : с титул. экрана. – Текст (визуальный) : электронный

**ISBN 978-5-907675-83-4**

Учебник «Методическое сопровождение образовательной деятельности ДОО» составлен в соответствии с требованиями ФГОС по направлению по направлению 44.04.01 – Педагогическое образование. В учебнике раскрываются вопросы, связанные с нормативными основаниями методической работы в ДОО, с теоретическими и прикладными аспектами проектирования образовательной программы, с технологиями организации методической работы по повышению квалификации и мастерства педагогических кадров, с организацией социального партнерства, с методической поддержкой педагогов в вопросах взаимодействия с семьями воспитанников, с сопровождением образовательной деятельности в условиях инклюзивного дошкольного образования. Учебник содержит материалы, отражающие специфику организации методической службы ДОО и проведения инновационного поиска.

Учебник «Методическое сопровождение образовательной деятельности ДОО» предназначен для студентов (специалистов, бакалавров, магистров), аспирантов, слушателей курсов.

УДК 373  
ББК Ч410

Издается по решению учебно-методического совета  
Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета

ISBN 978-5-907675-83-4

© Бережнова О.В., Ведерникова Н.Н., Венкова З.Л.,  
Ворошнина О.Р., Гаврилова, Е.В., Григорьева Ю.С.,  
Ершова О.С., Зорина Н.А., Коломийченко Л.В.,  
Лашкова Л.Л., Майер А.А., Микляева Н.В.,  
Наумов А.А., Половодова Л.С., Прозументик О.В.,  
Скачкова Н.В., Токаева Т.Э., Чертоляс Е.В. , 2024  
© Григорьева Ю.С., Зорина Н.А., Коломийченко Л.В.,  
редактирование, 2024  
© ФГБОУ ВО «Пермский государственный  
гуманитарно-педагогический университет», 2024

## Содержание

<b>Авторы учебника .....</b>	<b>6</b>
<b>Введение.....</b>	<b>8</b>
<b>Раздел 1. МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА ДОО.....</b>	<b>10</b>
1.1. Педагогический процесс как объект методического сопровождения .....	10
1.2. Нормативные основания методической работы в ДОО .....	44
1.3. Функции, направления и этапы методического сопровождения педагогического процесса в ДОО .....	56
1.4. Теоретические и прикладные аспекты проектирования образовательной программы.....	70
1.5. Мониторинг качества образования в дошкольном учреждении как аспект методического сопровождения.....	102
1.6. Задачи, методы, формы и технологии организации методической работы по повышению квалификации и мастерства педагогических кадров.....	112
1.7. Методическое объединение как профессиональное сообщество педагогов.....	155
1.8. Методическое сопровождение педагогов в форме наставничества.....	176
1.9. Методические аспекты организации социального партнерства.....	195
1.10. Механизмы сетевого взаимодействия в образовательном процессе ДОО (на примере развития творческих способностей детей дошкольного возраста) .....	206
1.11. Методическая поддержка педагогов в вопросах взаимодействия с семьями воспитанников.....	219
1.12. Методическое сопровождение образовательной деятельности в условиях инклюзивного дошкольного образования.....	236
1.13. Профессиональное развитие педагога: конкурсы профессионального мастерства.....	249
<b>Раздел 2. МЕТОДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА В ДОО.....</b>	<b>260</b>
2.1. Методическая служба в системе управления ДОО.....	260
2.2. Методист ДОО как субъект и координатор методического сопровождения .....	269

2.3. Методическое сопровождение молодого специалиста в период адаптации и вхождения в корпоративную культуру коллектива ДОО.....	287
<b>Раздел 3. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОО.....</b>	<b>299</b>
3.1. Актуальность проблемы нововведений в современной системе дошкольного образования; сущность и типы педагогических инноваций .....	299
3.2. Функции научно-методического сопровождения инновационной деятельности.....	305
3.3. Генезис инновационной деятельности как основа проектирования нововведений .....	312
3.4. Организация сетевого взаимодействия в инновационной деятельности ДОО.....	322
<b>Приложения.....</b>	<b>327</b>
Приложение 1. План работы по реализации методической темы в ДОО.....	327
Приложение 2. Проектирование образовательной деятельности в режиме дня.....	329
Приложение 3. Развитие самостоятельности и детской инициативы в ведущих видах детской деятельности.....	331
Приложение 4. Характеристика современной развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО.....	332
Приложение 5. Цифровая образовательная среда дошкольного образования.....	333
Приложение 6. План организации методической работы с педагогами с применением технологии «Погружение ...» по теме «Проектирование и организация РППС ДОО на основе интерактивной модели «Говорящая среда» .....	339
Приложение 7. Семинар-практикум «Изучаем, сотрудничаем, развиваемся...» (пример семинара-практикума В.С. Полозовой) .....	340
Приложение 8. Варианты организации деятельности педагогов по теме «Методы организации обучения детей дошкольного возраста» с использованием технологии «Ажурная пила».....	346
Приложение 9. Из опыта разработки и проведения «Своей игры» с педагогами детского сада.....	348

Приложение 10.	Социо-игровой сеанс с педагогами дошкольной образовательной организации. Тема «Эмоциональное развитие детей дошкольного возраста» .....	349
Приложение 11.	Тренинг «Сплочение коллектива». Игровой тренинг «Квадрат» .....	353
Приложение 12.	План проведения практикума с педагогами с использованием педагогического тренажера по теме «Изучаем ФОП ДО вместе: речевое развитие детей» ....	354
Приложение 13.	Конкурс педагогического мастерства.....	358
Приложение 14.	Рекомендации к проведению работы с педагогами по «ФОП ДО» в форме «Методического экспресса» ....	361
Приложение 15.	Технологическая карта интерактивной составляющей «Мотиватор-клуба» .....	363
Приложение 16.	Сценарии мероприятий «Большая творческая игра» ...	364
Приложение 17.	«БОЛЬШОЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ МАРАФОН: ОТ ДИДАКТИКИ ДО СОВРЕМЕННОСТИ» .....	368

## Авторы учебника

1. Бережнова О.В., кандидат филологических наук, доцент, руководитель кафедры развития образовательных систем бюджетного учреждения Орловской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» г. Орел (п. 1.4.).

2. Ведерникова Н.Н., начальник отдела Департамента образования Администрации г. Екатеринбурга (п. 1.9, 1.10.).

3. Венкова З.Л., кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольной педагогики и психологии Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Пермь (п. 1.9, 1.11).

4. Ворошнина О.Р., кандидат психологических наук, доцент кафедры специальной педагогики и психологии Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Пермь (п. 1.7, 1.8).

5. Гаврилова Е.В., кандидат педагогических наук, доцент кафедры специальной педагогики и психологии Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Пермь (п. 1.7, 1.8).

6. Григорьева Ю.С., кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольной педагогики и психологии Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Пермь (п. 1.6, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4).

7. Ершова О.С. и.о. начальника Департамента образования Администрации г. Перми, начальник управления координации, планирования и развития отрасли (п. 1.5).

8. Зорина Н.А., старший преподаватель кафедры дошкольной педагогики и психологии Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Пермь (п. 1.1, 1.3, 1.6, 2.2).

9. Коломийченко Л.В., доктор педагогических наук, профессор кафедры дошкольной педагогики и психологии Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Пермь (п. 1.3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4).

10. Лашкова Л.Л., доктор педагогических наук, профессор кафедры теории и методики дошкольного и начального образования Сургутский государственный педагогический университет, г. Сургут (п. 2.3).

11. Майер А.А., доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики начального и дошкольного образования Государственный гуманитарно-технологический университет, г. Орехово-Зуево (п. 1.4, 1.13).

12. Микляева Н.В., кандидат педагогических наук, доцент, профессор кафедры дошкольной дефектологии Института детства Московского

городского педагогического университета, автор программы «На крыльях детства».

13. Наумов А.А., кандидат педагогических наук, доцент кафедры специальной педагогики и психологии Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Пермь (п. 1.12).

14. Половодова Л.С. кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольной педагогики и психологии Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Пермь (п. 1.2).

15. Прозументик О.В., кандидат психологических наук, доцент кафедры дошкольной педагогики и психологии Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Пермь (п. 1.7, 1.8).

16. Скачкова Н.В., заместитель директора по развитию системы образования МАОУ ДПО «Центр развития системы образования» г. Перми (Приложения).

17. Токаева Т.Э., кандидат педагогических наук, доцент кафедры специальной педагогики и психологии Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Пермь (п. 2.2).

18. Чертоляс Е.В., старший преподаватель кафедры дошкольной педагогики и психологии Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Пермь (п. 2.1).

## Введение

Уважаемые коллеги, студенты, педагоги-практики! Перед Вами учебник, содержание которого раскрывает программно-целевые, технологические и мониторинговые аспекты методического сопровождения образовательной деятельности ДОО. Учебник разработан в соответствии с магистерской программой «Методическое сопровождение образовательного процесса в ДОО» по направлению 44.04.01 – Педагогическое образование.

Необходимость разработки учебника по данной программе предопределяется современными тенденциями развития государственной и региональной кадровой политики в области образования:

- прогнозирование перспектив и рисков воспроизводства кадров (по данным социологического опроса средний возраст методистов, обучавшихся по программе специалитета и получивших соответствующее образование составляет 50-55 лет);

- выявление основных факторов, определяющих трансформации императивов в области подготовки кадров (в качестве современных ориентиров в данном направлении реципиентами определяются: командное взаимодействие членов коллектива; организация инновационной деятельности; интеграция усилий участников образовательных отношений и сетевых партнеров; методическое сопровождение образовательной деятельности, обеспечивающее необходимый уровень квалификации педагогов;

- разработка основных направлений и мер по корректировке кадровой политики в соответствии с демографическими тенденциями страны и региона, с изменениями в мировом экономическом и образовательном пространстве;

- оптимизация стимулирующих и мотивирующих механизмов подготовки кадров с ориентацией на повышение социокультурной привлекательности и социального престижа деятельности в области образования;

- совершенствование системы аттестации работников образования как инструмента мотивирования их профессионального роста (уровень подготовки студентов бакалавриата не обеспечивает реализацию управленческой функции, проявляющуюся в прогнозировании, регулировании инновационной деятельности педагогов ДОО, в организации тьюторства, наставничества, конкурсного движения и тд.).

В первой главе учебника раскрываются проблемы методического сопровождения педагогического процесса в ДОО, его функции, направления



и этапы; нормативные основания методической работы; задачи, методы и технологии повышения квалификации и мастерства педагогов; методическая поддержка педагогов в вопросах взаимодействия с семьями воспитанников и организация инклюзивного образования; специфика организации и проведения конкурсов профессионального мастерства.

Вторая глава учебника отражает специфику методической службы в ДОО. В ней рассматриваются функции методиста как субъекта и координатора методического сопровождения педагогического процесса, организатора сопровождения молодого специалиста в период адаптации и вхождения в корпоративную культуру коллектива образовательной организации.

В третьей главе раскрываются различные аспекты научно-методического сопровождения инновационной деятельности ДОО: его функции, сущность и типы педагогических инноваций, генезис и проектирование инновационной деятельности, организация сетевого взаимодействия педагогических инициатив в современном образовательном пространстве.

Учебник адресован студентам педагогических вузов при изучении дисциплин по следующим модулям:

1. «Система методического сопровождения образовательной деятельности в дошкольном образовании» (менеджмент образовательного процесса; создание основной общеобразовательной программы; механизмы социального партнерства и сетевого взаимодействия с социальными институтами и общественными организациями; методическое сопровождение образовательной деятельности в условиях инклюзивного дошкольного образования и адаптации детей к ДОО; мониторинг качества результатов освоения ООП).

2. «Методическое сопровождение профессионального развития педагогов в ДОО» (интерактивные технологии методического сопровождения адаптации и вхождения молодого специалиста в корпоративную культуру коллектива; современные формы наставничества и аттестации педагогических кадров; организация конкурсного движения; методическое сопровождение самообразования педагогов).

3. «Методическое сопровождение инновационной деятельности в ДОО» (сущность и разновидности педагогических инноваций; проектирование инновационной деятельности в ДОО; организация сетевого взаимодействия педагогических инициатив).

# Раздел 1

## МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА ДОО

### 1.1. Педагогический процесс как объект методического сопровождения

Образовательный процесс в ДОО является одним из объектов методического сопровождения, осуществляемого специалистами методической службы. Субъекты методической деятельности в ДОО (методист, участники методических объединений, педагоги-наставники, специалисты) дошкольной образовательной организации призваны обеспечить своевременное и качественное проектирование педагогами педагогического процесса, его мониторинг и контроль качества, необходимый для решения этих задач уровень компетентности воспитателей и специалистов. Решение обозначенных задач требует разносторонней ориентации всех субъектов образовательной деятельности в вопросах нормативного и программного обеспечения педагогического процесса в современном детском саду, его теоретических основах, методике проектирования и практической реализации.

В современной педагогической теории и нормативных документах дошкольное образование рассматривается как ступень системы образования РФ и как педагогический процесс, обеспечивающий реализацию целей и задач образования и развития ребенка дошкольного возраста в условиях его целенаправленного, специально организуемого, развивающего и развивающегося взаимодействия с педагогом

Учеными было установлено, что педагогический процесс является важнейшим фактором и условием своевременной и успешной социализации и образования человека (К.Д. Ушинского, П.Ф. Каптерева, Н.Н. Крупской, А.П. Пинкевич, П.П. Блонского, А.С. Акаренко, Ю.К. Бабанского, И.Я. Лернера, Б.Т. Лихачева и др.).

В большинстве дефиниций понятия «педагогический процесс» внимание акцентируется на том, что этот осуществляется в образовательной организации, имеет целенаправленный, динамичный характер, является саморазвивающейся системой характеризуется субъект-субъектными отношениями участников (субъектов процесса).

В самом общем виде педагогический процесс может рассматриваться как специально организованное в условиях образовательного учреждения,

развивающее и развивающееся взаимодействие педагога с детьми (обучающимися, воспитанниками), направленное на достижение целей развития и образования обучающихся (воспитанников).

В современных исследованиях наряду с понятием педагогический процесс широкое распространение получил термин «*образовательный процесс*». Понятие педагогический процесс в большей степени отражает деятельность педагога и педагогического коллектива в целом по проектированию, организации и осуществлению взаимодействия с обучающимися (воспитанниками), тогда как понятие «образовательный процесс» в большей мере ориентирован на деятельность самого обучающегося (воспитанника), направленность на получение образовательных результатов в ходе педагогического взаимодействия.

Сущность, природа, особенности, структура педагогического процесса, осуществляемого в дошкольных образовательных организациях, раскрыты в исследованиях Т.И. Бабаевой, А.П. Усовой, В.И. Логиновой, Т.С. Комаровой, В.В. Кондратовой, Д.В. Менджерицей, Н.Б. Мchedлидзе, И.А. Орлянской и др. исследователей. Ученые отмечают, что педагогический процесс в детском саду характеризуется теми же свойствами, закономерностями, логикой развития и проектирования, которые присущи педагогическому процессу в целом. В то же время для педагогического процесса, осуществляемого в детском саду, свойственны некоторые особенности, обусловленные спецификой целей и задач дошкольного образования, закономерностями и конкретными условиями его реализации, а также закономерностями и особенностями возрастного развития ребенка на этапе дошкольного детства.

Разработка теоретических основ и прикладных аспектов дошкольного образования как педагогического процесса осуществляется исследователями в контексте разных образовательных парадигм. Это объясняет многообразие дефиниций данного понятия. В контексте культурологического, субъектно-деятельностного и системно-процессуального и др. методологических подходов педагогический (образовательный) процесс может быть рассмотрен как *специально организованное, целенаправленное, содержательно наполненное, технологически выстроенное, результативно диагностируемое взаимодействие педагога с детьми, целостно и во взаимосвязи реализующее задачи их воспитания, обучения и развития в условиях образовательного учреждения.*

К ведущим характеристикам (свойствам) образовательного процесса детского сада традиционно относят *двусторонний характер,*

*целенаправленность, целостность, диалектичность и динамичность, гуманистическую направленность, системность и процессуальность.*

Сущность образовательного процесса детского сада находит свое выражение в том, что он имеет *двусторонний характер*, то есть в нем принимают непосредственное участие и взаимодействуют друг с другом педагог и ребенок. «Педагогическое взаимодействие» с одной стороны представляет собой процесс, происходящий между воспитателем и воспитанником и направленный на развитие личности ребенка, с другой – имеет форму личностного контакта участников образовательного процесса. Результатом педагогического взаимодействия являются взаимные изменения поведения, деятельности, установок и отношений педагога и обучающихся.

Продуктивность педагогического взаимодействия в существенной мере определяется тем, «насколько» и «что» знают друг о друге, и как понимают его участники (взаимопознание и взаимопонимание). Ориентация в особенностях и закономерностях развития детей дошкольного возраста, их актуальных и потенциальных возможностях, интересах и индивидуальности позволяют воспитателю дошкольной группы оптимизировать взаимодействие с воспитанниками, лучше понять их, принять их желания и трудности, выстроить с ними отношения сотрудничества и взаимопонимания.

Е.В. Коротаева отмечает, что восприятие и отношение к участнику взаимодействия как объекту преобразования порождает *объект-объектные и субъект-объектные* отношения между ними. Объектная позиция (как взрослого, так и ребенка) проявляется в пассивности, отсутствии или снижении инициативы и активности. Эти типы педагогического взаимодействия малопродуктивны и малоперспективны с точки зрения реализации его развивающей функции. Наиболее продуктивным и успешным педагогическое взаимодействие воспитателя и ребенка (детской группы) осуществляется в условиях открытых, доверительных, доброжелательных и уважительных отношений между ними. Вместе с тем исследователи отмечают, что полностью исключить из образовательного процесса данные типы взаимодействия его участников невозможно и даже нецелесообразно. С его помощью педагог нередко решает некоторые тактические образовательные задачи, связанные с необходимостью трансляции образовательной информации или демонстрации тех или иных способов деятельности, образцов поведения или отношений, объективной необходимости ограничения активности и свободы ребенка. В то же время, как справедливо отмечает Е.В. Коротаева, постоянное воздействие может иметь негативные следствия для развития ребенка (потеря инициативности, уверенности в себе и своих силах, индивидуалистические

проявления, конформизм, личностный диссонанс, негативизм и противодействие педагогическим влияниям).

Современный педагог преимущественно ориентирован на взаимодействующую позицию в педагогическом процессе, предполагающую отношение к ребенку как субъекту. К характеристикам субъектности исследователи относят: ценностное отношение человека ко всему, что его окружает и к самому себе; избирательную направленность общения, деятельности и отношений, инициативность и способность к осуществлению выбора, самостоятельность, обеспечивающую относительную автономность от внешних влияний, творчество. В дошкольном возрасте становление субъектной позиции ребенка является с одной стороны следствием поступательного психофизического и личностного развития, с другой – продуктом целенаправленного систематического обучения и воспитания. Зарождаясь на основе естественной потребности ребенка к активному познанию и практическому освоению окружающей действительности, отдельные проявления субъектности постепенно распространяются на сферы общения, межличностных отношений, самосознание, учения, позволяя ребенку проявлять все большую автономность, инициативность и творчество.

Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, рассматривают взаимодействие педагога и ребенка и связанные с ним изменения как связь действий и событий. Исследователи отмечают, что различные действия субъектов образовательного процесса могут иметь деловой (связаны с достижением целей деятельности) и личностный (связаны с восприятием друг друга как субъекта деятельности) характер. Успешность обмена такими действиями предопределяет характер изменений самой ситуации взаимодействия и ее результативность: «Если обмен такими действиями происходит успешно, то ситуация взаимодействия изменяется – в ней происходят количественные и качественные изменения, характеризующие эффективность деятельности и успешность общения между ребенком и другими людьми» [3]. В результате вовлечения детей в разнообразные по содержанию, направленности ситуации эффективного делового и личностного взаимодействия с воспитывающими взрослыми, сверстниками, старшими и младшими воспитанниками формируется детско-взрослая событийная общность, имеющая особое значение для социализации и общего развития детей: «Событие выходит за пределы взаимодействия, позволяет воспринимать одновременно цель и результаты, содержание и способы, формы совместных действий – находясь внутри ситуации. Такие ситуации связаны с переживанием, познанием и преобразованием бытия друг друга». На уровне событий как особой форм организации образовательного

процесса происходят разнообразные изменения в личностном развитии: формирование способностей к эмоциональной отзывчивости и децентрации, развитие социальной уверенности и самостоятельности, формирование интереса к окружающим людям и обогащение коммуникативной практики, осознание себя в мире других людей.

В этом смысле воспитание как доминантная составляющая образовательного процесса в ДОО предполагает создание наиболее благоприятных условий для интеграции ребенка в социокультурное пространство и проявления им субъектности. Достижение этой цели возможно при условии реализации в образовательном процессе модели личностно-ориентированного общения, широкого использования диалоговых форм и активных педагогических методов, предоставления ребенку возможностей выбора, индивидуального самопроявления, творческого самовыражения, активного участия в проектировании своей жизнедеятельности в детском саду.

Педагогическое содействие становлению субъектной позиции ребенка предполагает использование в образовательном процессе разных методов и форм организации детской проблемно-поисковой и проектной деятельности, игровых образовательных технологий, педагогическую поддержку инициативы и самостоятельности детей в разных видах деятельности, общения и поведения, создание в развивающей пространственно-предметной среде условий для самостоятельной творческой деятельности (О.В. Газман, М.В. Крулехт, М.Н. Бывшева, Е.В. Коротаева и др.).

Важным свойством образовательного процесса является его *системный и целостный характер*. В педагогическом процессе одновременно и целенаправленно реализуются процессы воспитания, обучения и развития личности (Л.Н. Толстой, Ю.К. Бабанский, М.А. Данилов, Б.Т. Лихачев и др.). Целостность объекта, процесса как его свойство выражается во взаимосвязи, непротиворечивости, взаимопроникновении его элементов. Теоретическим обоснованием взаимосвязи и взаимообусловленности воспитания и обучения в целостном образовательном процессе является *закономерность целостности развития личности как сложного интегративного образования*.

Свойство целостности и единства образовательного процесса выражается в комплексной реализации его *функций*: образовательной, социализирующей и развивающей, единстве процессов социализации и индивидуализации, в согласованности требований к ребенку и усилий воспитывающих взрослых. Эти функции реализуются в условиях взаимосвязанных процессов воспитания и обучения. Данные процессы рассматриваются в Федеральном государственном образовательном стандарте и Федеральной образовательной программе

дошкольного образования как определяющие факторы и механизмы своевременной и эффективной социализации – индивидуализации личности воспитанников. Согласно требованиям данных документов проектирование, организация и осуществление процессов воспитания и обучения детей в ДОО должны быть направлены на создание условий для социальной ситуации развития, психолого-педагогической поддержки детей, актуализации проявлений их самостоятельности и инициативности.

Исследователи отмечают, что на этапе дошкольного образования особое значение имеет достижение целей развития ценностного отношения ребенка к миру и самому себе в этом мире. Такое отношение является результатом целенаправленного воспитания ребенка и его собственной активности. Этот факт определяет доминирующее положение процесса воспитания по отношению к процессу обучения. Эффективность процесса воспитания зависит от множества факторов и условий, в частности от того, в какой среде происходит личностное развитие ребенка, какие отношения складываются между воспитывающим взрослым и воспитанником, какую позицию реализует ребенок в процессе взаимодействия с педагогом, как выстраиваются отношения и общение между ними в педагогическом взаимодействии. Создание воспитывающей среды с разнообразным культурным содержанием, построение взаимоотношений между детьми и педагогами на гуманистической основе, содержательное общение и обеспечение активности ребенка – все это может способствовать достижению цели формирования ценностного, преобразующего отношения к миру, людям и самому себе.

Современное понимание сущности, функций и целей обучения как компонента образовательного процесса ДОО связано с признанием приоритета его развивающего и воспитывающего влияния на ребенка. При этом знания как результат овладения детьми социокультурным содержанием в процессе обучающего взаимодействия с взрослым и самостоятельной деятельности к образовательной среде, являются основой для ориентации в мире, отношениях людей, ценностях, а также выполняют функции средства, с помощью которого дети могут проявить и реализовать свои возможности, потребности, отношения.

Применение в современном детском саду технологий комплексного сопровождения воспитанников, индивидуализируемых и адаптивных образовательных технологий способствует упрочению связей между процессами обучения и воспитания, социализации и индивидуализации.

Таким образом, воспитание и обучение являются взаимосвязанными, взаимопроникающими составляющими педагогического процесса.

Не менее значимым свойством образовательного процесса являются *динамичность и диалектичность*. Образовательный процесс, как и все его составляющие, постоянно изменяется. Источниками изменений выступают внешние и внутренние противоречия, которые могут иметь как объективный характер (возникают вне воли или усилий со стороны участников процесса), так и специально организованный характер (создаются воспитывающими взрослыми для того, чтобы обеспечить поступательное развитие воспитанника, ученика). Проектируя и организуя образовательный процесс, педагог должен ориентироваться на противоречия, возникающие в мотивационно-потребностной, когнитивной, операциональной, поведенческих сферах личности ребенка («хочу-могу», «хочу-надо», «хочу-нельзя» и т.д.). Осознание детьми сути и актуальности противоречий стимулирует их активность поиска путей и способов их разрешения, следствием которой являются позитивные изменения в развитии воспитанников.

Характеризуя динамику педагогического процесса, исследователи традиционно выделяют в нем три этапа, составляющие завершённый цикл: подготовительный, основной и заключительный. Первый этап связан с анализом исходной образовательной ситуации, целеполаганием, прогнозированием ожидаемых результатов, планированием образовательной деятельности. Второй этап предполагает осуществление спланированной образовательной работы с детьми, осуществлением оперативного контроля и своевременной коррекцией образовательной работы в соответствии с изменениями образовательной ситуации. Третий связан с решением задач выявления и анализа результатов педагогического процесса, определением корректив, которые необходимо внести в педагогический процесс в дальнейшем. Сообразно обозначенным этапам педагог управляет педагогическим процессом. Но, при таком подходе в недостаточной степени учитывается логика изменений, происходящих в процессе взаимодействия субъектов педагогического процесса. Исследователи отмечают, что она определяется, прежде всего, согласованием смыслов взаимодействия для ребенка, группы детей и взрослых в ходе общения и совместной деятельности и, следовательно, не может быть описана как постепенный переход от подготовительного, к основному и далее к заключительному этапам. Если рассматривать педагогический процесс с позиций деятельностного подхода (педагогический процесс как совместная деятельность его субъектов), то его развертывание в пространстве и времени можно представить как последовательную смену уровней взаимодействия детей и взрослых.



Их можно описать следующим образом.

*1 этап-состояние.* Формирование направленности внимания участников образовательного процесса, детей и взрослых, друг на друга (принятие взаимодействия как социальной ситуации развития) и распределение данного внимания-устремления на совместно-параллельные, совместно-последовательные или совместно-распределенные действия.

*2 этап-состояние.* Выделение в совместном действии, а потом и деятельности мотивирующей основы для события, формирование готовности что-то делать вместе или отдельно в особых условиях – условиях воспитания и обучения.

*3 этап-состояние.* Сращивание, единение действия и события в процессе воспитания и обучения, формирование общности смыслов общения и деятельности для тех, кто воспитывает и обучает, и для тех, кто воспитывается и обучается.

*4 этап-состояние.* Переход процесса взаимодействия на уровень единства и противопоставления изменений в способах действий и деятельности, стиле общения, воспитания и обучения как со стороны воспитывающихся и обучающихся, так и со стороны воспитывающих и обучающихся.

*5 этап-состояние.* Формирование у участников образовательного процесса готовности осознавать изменения в себе под влиянием воспитания и обучения и способности изменяться.

*6 этап-состояние.* Формирование готовности и способности изменять мир и свое отношение к ситуациям, связанным с его адаптацией и управлением жизненными сложностями, преобразованием в ходе самовоспитания и самообучения;

*7 этап-состояние.* Достижение баланса между устойчивостью и изменениями в себе как условием и результатом изменений в окружающем мире – посредством самообразования, движения от «не-сущего» к «сущему», «существенному» на этапе перехода на новый уровень развития.

Эти этапы разворачиваются друг за другом в процессе формирования детско-взрослой общности, согласования смыслов взаимодействия для ребенка, группы детей и взрослых в ходе общения и совместной деятельности. Однако когда общность уже сформировалась, они могут сворачиваться и «перескакивать» с одного уровня на другой, отражая, с одной стороны, состояние партнеров по общению, взрослых и детей – участников педагогического взаимодействия, с другой стороны, эмоциональные и когнитивные потенциалы детского коллектива».

Свойства *системности и структурности* образовательного процесса отражают его сложную организацию, множественность внутренних и внешних связей.

Образовательный процесс в детском саду реализуется в соответствии с общими педагогическими *закономерностями и принципами, отражающими собой связи и зависимости его компонентов.*

В теории педагогического процесса выделяют три группы закономерностей педагогического процесса:

1. *Закономерности, обусловленные социальными условиями,* отражают зависимость цели, содержания, условий воспитания и обучения ребенка от идеологических установок социума относительно образования человека и традиций образования, социального заказа дошкольному образованию, возможностей организации и функционирования системы дошкольного образования в обществе и государстве, ее связей с разными уровнями этой системы, ожиданий родителей и учителей школы.

В соответствии с этими закономерностями целеполагание, отбор содержания дошкольного образования определяются с учетом социального заказа, целей начального образования как последующей ступени образования человека.

2. *Закономерности, обусловленные природной сущностью человека,* отражают связи между возрастными, индивидуальными, половыми особенностями развития ребенка и педагогическими условиями, создаваемыми взрослыми в образовательном процессе.

Дошкольный период в развитии человека – это особый период, характеризующийся с одной стороны быстрыми темпами развития ребенка, с другой – неравномерностью, гетерохромностью, индивидуальными темпами протекания этого процесса. Многочисленные исследования в области изучения особенностей и закономерностей развития ребенка в дошкольном возрасте свидетельствуют о том, что эти характеристики оказывают существенное влияние на становление личностных структур, морфофункциональных и физиологических процессов, психических новообразований.

Учет индивидуального своеобразия развития ребенка позволяет оптимизировать педагогические влияния, предупредить интенсификацию развития ребенка, обеспечить эффективность и своевременность изменений в личностном и психофизическом развитии детей дошкольного возраста.

3. *Закономерности самого педагогического процесса* отражают связи между процессами воспитания, обучения, образования и развития личности, развитием личности и коллектива, разными видами детской деятельности и личностным

развитием ребенка, активностью детей и результатами педагогического взаимодействия.

Проектирование, организация и осуществление образовательного процесса в соответствии с обозначенными закономерностями предполагает соблюдение *ряда принципов* (исходных требований).

Принципы образовательного процесса вытекают из его закономерностей и выражают их содержание в форме некоторой совокупности «должного», обязательного норматива педагогической деятельности. Конкретизация принципов в виде конкретных нормативных указаний или правил позволяет воспитателю осуществлять их применение в конкретных педагогических ситуациях.

Применительно к образовательному процессу в дошкольном образовательном учреждении может быть использована классификация принципов, предполагающая их систематизацию на основе таких оснований как целостность и дифференцированность, проектирование и организация детско-взрослого взаимодействия, этапность образовательного процесса (табл. 1).

Своеобразие содержания и способов реализации обозначенных принципов в образовательном процессе детского сада обусловлены возрастными закономерностями и особенностями развития ребенка на этапе дошкольного детства, спецификой организации жизнедеятельности и общения детей в условиях дошкольного учреждения, особенностями педагогической деятельности воспитателя детского сада и др. факторами.

В современных условиях развития общества и образования, характеризующихся обращением к человеку, его ценности и права на самореализацию, поэтому приоритетное место в системе принципов образовательного процесса принадлежит принципу *гуманизации*.

Сущность данного принципа состоит в «очеловечивании» отношений субъектов образовательного процесса, в приоритетах общечеловеческих ценностей над идеологическими, индивидуальными и др. В дошкольном учреждении, как отмечает Т.И. Бабаева, этот принцип реализуется посредством лично-ориентированной модели взаимодействия его субъектов; путем наполнения содержания образования гуманистическими ценностями и знаниями о человеке как творце окружающей действительности и самого себя; благодаря ориентации на актуальные потребности ребенка дошкольного возраста и создание условий для их удовлетворения, обеспечению каждому воспитаннику чувства защищенности, принятия окружающими людьми, любви и заботы с их стороны; посредством предоставления детям права выбора действия, поступка, деятельности и т.д.

## Принципы образовательного процесса

Основания классификации	Группы принципов образовательного процесса	Принципы образовательного процесса
Целостность-дифференцированность	<p>Принципы целостного образовательного процесса</p> <p>Принципы обучения</p> <p>Принципы воспитания</p>	<p>Целенаправленность</p> <p>Гуманизация</p> <p>Активность и субъектность</p> <p>Культуросообразность</p> <p>Систематичность</p> <p>Развивающая направленность</p> <p>Учет возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников</p> <p>Наглядность</p> <p>Научность</p> <p>Доступность прочность результатов</p> <p>Воспитывающий и развивающий характер</p> <p>Активность и сознательность</p> <p>Практико-ориентированная направленность</p> <p>Опора на положительное</p> <p>Единство знаний и поведения</p> <p>Рефлексивность</p> <p>Положительный эмоциональный фон</p> <p>Педагогический оптимизм</p> <p>Создание перспектив движения к новым целям</p>
Взаимодействие субъектов		<p>Личностно-развивающая направленность</p> <p>диалогичность</p> <p>Природосообразность</p> <p>Единство и непротиворечивость воздействий на воспитанников в организации их жизнедеятельности и взаимодействии с ними</p> <p>Интерактивность</p> <p>Персонализированность</p> <p>Индивидуализация</p> <p>сотрудничество</p>
Этапность образовательного процесса	<p>Принципы проектирования</p> <p>Принципы организации и осуществления</p> <p>Принципы контроля и оценки результатов</p>	<p>Диагностичность</p> <p>Системность</p> <p>Вариативность</p> <p>Планомерность</p> <p>Интегративность</p> <p>Комплексность</p> <p>Последовательность</p> <p>Индивидуально-ориентированный характер</p> <p>Регулярность</p> <p>Комплексность</p> <p>Коррекционно-диагностическая направленность</p>

*Природосообразность в воспитании и обучении* – важнейшее требование к обучению и воспитанию ребенка (Я.А. Коменский, К.Д. Ушинский). В современной педагогике под этим принципом понимают требование учета в образовательном процессе состояния здоровья, закономерностей и особенностей физиологического, психического и социального развития, стремления к активности. Именно эти проявления, согласно последователям идей природосообразного обучения и воспитания человека, должны составить основание для конструирования и осуществления взаимодействия педагога и детей.

Принцип *субъектности и активности* участников образовательного процесса означает такую организацию педагогического процесса, при которой ребенок получает возможность освоения и проявления в отношениях с окружающими людьми и разных видах деятельности собственного «Я», личной инициативы и ответственности за действия и поступки, собственной позиции.

С позиций культурологического подхода особое значение имеет *принцип культуросообразности* образовательного процесса. Данный принцип отражает связь всех компонентов образовательного процесса с культурой той среды, общества, в которой этот процесс организуется и осуществляется. В соответствии с данным принципом решаются задачи отбора и структурирования содержания образования детей до школы, разрабатываются и используются методы и средства обучения и воспитания.

*Принцип научности* относится как к содержанию дошкольного образования, так и к его технологической стороне. В первом случае речь идет о необходимости формирования у ребенка дошкольного возраста целостной картины мира (образа мира) в соответствии с объективными его свойствами и закономерностями. Во втором – о необходимости научной обоснованности применяемых в образовательном процессе педагогических средств, методов, их целесообразном сочетании и методике использования. Благодаря исследованиям в сфере познавательного развития и умственного воспитания детей дошкольного возраста, выполненным в 70–80 годы 20 века, стало очевидным, что уже на этом этапе возрастного развития детям доступны довольно сложные по структуре и содержанию знания: простейшие понятия, обобщения, связи и закономерности. Формируемая в сознании ребенка картина мира представляет собой не некоторую хаотичную совокупность образов-представлений, а вполне упорядоченную систему, в которой разнообразные факты связываются между собой на основе понимания элементарных закономерностей.

К особенностям образовательного процесса в детском саду относятся:

– интегрированный характер содержания, средств, методов и форм организации процессов воспитания и обучения детей;

– приоритет игровой, продуктивной, коммуникативной, познавательной деятельности как средств и форм освоения воспитанниками объективной действительности и социокультурного содержания; взаимообусловленность детских видов деятельности;

– ведущая (направляющая, организующая, иницирующая и поддерживающая) роль взрослого во взаимодействии с ребенком; преимущественное использование практических и наглядных средств и методов обучения и воспитания; постоянство и регулярность педагогических влияний на развиваемые и развивающиеся личностные структуры (сознание, чувства, поведение);

– ориентированность образовательного содержания, применяемых педагогических средств и методов, организационных форм на индивидуальные особенности и темп психофизического и личностного развития детей.

Реализация задач проектирования, организации, осуществления и контроля образовательного процесса невозможна вне учета его системной природы. В отечественной педагогической теории выделяют *внешнюю и внутреннюю* структуру педагогического процесса. Первая включает в себя *субъектов педагогического процесса, среду и деятельность*. Внутреннюю структуру образуют следующие взаимосвязанные компоненты: *целевой, содержательный, организационно-деятельностный, результативный и ресурсный*. Применительно к дошкольному образованию их содержание имеет свою специфику, обусловленную как своеобразием и потенциалом возрастного развития ребенка на этапе дошкольного детства, так и спецификой целей дошкольного образования. В то же время, это содержание носит преемственный характер, то есть отражает собой не только актуальную, но и ближайшую зону развития ребенка, является преемственным по отношению к последующим ступеням образования личности.

Системообразующим компонентом образовательного процесса является *цель*. Традиционный подход к пониманию цели образовательного процесса в целом (в дошкольном образовании в частности) основан на признании приоритета социальных интересов над личностными: образование, являясь социальным институтом, призвано в первую очередь обеспечивать потребности и поддерживать интересы общества и государства. В рамках парадигмы общественно-центрированного образования целью образовательного процесса является движение растущего человека к некоему

социальному идеалу, спроектированному сообразно актуальным для развития конкретного общества задачам.

При таком подходе, который, безусловно, не может быть проигнорирован полностью, поскольку исторически образование является важнейшим фактором социального развития, вне целевых ориентиров остается сама личность, индивидуальность, а образование теряет свое значение и предназначение как способ «созидания человеком самого себя». Очевидно, что цели современного образования, в том числе дошкольного, должны отражать своим содержанием возможности, интересы, ожидания и потенциалы не только общества (социальный заказ), родителей воспитанников, но и самих детей как субъектов образовательного процесса.

Современные исследователи отмечают, что цель образовательного процесса детского сада должна быть связана, в первую очередь, с возрастным потенциалом актуальной зоной развития ребенка на этапе дошкольного детства. Для ребенка дошкольного возраста характерны: открытость окружающему миру и его духовно-практическому освоению; восприимчивость к разнообразным внешним стихийным и целенаправленным влияниям; стремление ребенка к общению и взаимодействию с окружающими людьми; целостность, пластичность и высокие темпы развития; ярко выраженное индивидуальное своеобразие всех проявлений ребенка и др. В связи с этими особенностями дошкольное образование в целом и образовательный процесс, как специфический способ и форма его реализации, призваны обеспечить наиболее благоприятные возможности и условия для вхождения ребенка в окружающий мир и культуру, овладение ими, развитие индивидуальности и базиса личностной культуры.

Согласно Федеральной образовательной программе дошкольного образования цель образовательного процесса состоит в разностороннем развитии ребенка в период дошкольного возраста с учетом возрастных и индивидуальных особенностей на основе духовно-нравственных ценностей, а также исторических и национально-культурных традиций Российской Федерации. Педагог же, осуществляя профессионально педагогическую деятельность, направленную на достижение этой цели призван создать условия, максимально способствующие личностному развитию ребенка, его позитивной социализации и индивидуализации в процессе освоения социокультурного содержания.

Достижение субъектом той или иной цели определяется степенью ее личностной и общественной значимости. Это означает, что цель образовательного процесса – это общая цель педагога и воспитанников,

к достижению которой они стремятся. Как справедливо замечают А.Г. Гогоберидзе, О.В. Солнцева и др. исследователи гармоничное сочетание индивидуальных целей в общей цели образовательного процесса составляет наибольшую сложность для педагогов, так как требует учета многочисленных факторов и условий, конструктивного диалога со всеми субъектами образовательного процесса (прежде всего, с родителями воспитанников как представителями его интересов).

Эффективность достижения цели определяется и тем, насколько она диагностична, то есть насколько точно и конкретно ее содержание отражает те результаты, к которым должно привести взаимодействие субъектов образовательного процесса. То есть, цель образовательного процесса теснейшим образом связана с его результатом. Целеполагание как процесс определения и оформления цели невозможно без ориентации на ожидаемый и желаемый результат. Ожидаемых результаты образовательного процесса представлены в Федеральной образовательной программы дошкольного образования в виде системы потенциальных достижений (планируемые результаты) детей. Ориентация на них позволяет педагогу грамотно спроектировать, осуществить и проанализировать образовательный процесс и его результаты; своевременно внести в него необходимые коррективы. При этом особое значение имеет понимание воспитателем того, что результаты, представленные в программном документе в виде образовательных достижений ребенка, являются лишь ориентиром для создания условий, которые могут способствовать овладению детьми тех или иных знаний, умений, развитию тех или иных способностей, свойств личности, отношений. Особенности развития ребенка на этапе дошкольного детства (пластичность, гетерохромность, ярко выраженное индивидуальное своеобразие и вариативность) обуславливают отношение к планируемым результатам освоения образовательной программы как к желательным и возможным, но не обязательным. Ориентируясь на представленные в ФОП ДО результаты педагог может отслеживать динамику достижений развития и образования ребенка; своевременно вносить коррективы в свою деятельность и планы образовательной работы; проектировать индивидуальную образовательную траекторию воспитанников и создавать условия для ее реализации в образовательном процессе.

Цель образовательного процесса в целом и его отдельных составляющих (воспитания и обучения) конкретизируется в *системе задач*.

В соответствии с функциями образовательного процесса могут быть выделены группы задач. Первую группу составляют задачи обучения: формирование целостного мира на основе первоначальных систем знаний



об окружающей действительности, социальном мире, человеке и его деятельности; формирование универсальных (общих) и частных (специальных) способов деятельности. Вторая группа задач связана с реализацией социализирующей (воспитательной) функции образовательного процесса: развитие первоначальной системы ценностных ориентаций и отношений, мотивов деятельности и поведения, социальных свойств. Реализация третьей группы задач призвана обеспечить развивающую функцию образовательного процесса: развитие познавательных функций, воли, эмоций и чувств, общения и т.д. Помимо выше обозначенных исследователями выделяется еще одна группа задач, связанных с здоровьесберегающей функцией образовательного процесса: приобщение к здоровому образу жизни, формирование элементарных способов сохранения и поддержания собственного здоровья и т.д.

*Цель и задачи образовательного процесса дошкольного образовательного учреждения (организации) конкретизируются в его содержании.*

В соответствии с Законом РФ «Об образовании» (ст. 14): «Содержание образования является одним из факторов экономического и социального прогресса общества и должно быть обеспечивать: адекватный мировому уровень общей и профессиональной культуры общества; формирование у обучающегося адекватной современному уровню знаний и уровню образовательной программы (ступени обучения) картины мира; интеграцию личности в национальную и мировую культуру; формирование человека и гражданина, интегрированного в современное ему общество и нацеленного на совершенствование этого общества; воспроизводство и развитие кадрового потенциала общества».

*Структуру содержания образования детей дошкольного возраста составляют когнитивный, практический и аксиологический компоненты.*

Своеобразие содержания компонентов социального опыта, подлежащих усвоению детьми на этапе дошкольного образования, обусловлено возрастными возможностями развития детей на данном этапе возрастного развития; спецификой целей и задач воспитания, обучения; актуальными потребностями детей; спецификой условий, в которых организуется и протекает образовательный процесс детского сада.

Когнитивный компонент включает систему знаний о природе, обществе, мышлении, технике, способах деятельности. Значение данного компонента содержания образования определяется ролью знаний в поведении и деятельности личности: без знаний невозможно ни одно целенаправленное действие или формирование осознанного и ценностного отношения к чему-либо (кому либо).

*Знания* как элемент содержания образования – это результат познания действительности, законов развития природы, общества и мышления. В них выражается обобщенный опыт людей, накопленный в процессе социально-исторической практики. В дошкольном возрасте отбор и структурирование знаний осуществляется в соответствии с возможностями развития ребенка на данном возрастном этапе (возможности и особенности развития восприятия, мышления, памяти, речи), с учетом многообразия проявлений окружающего ребенка мира и культурного знания (знания о мирах природы, социума, техники, науки, человеке, его деятельности, предметном окружении), а также сообразно закономерностям освоения и осмысления знаний детьми дошкольного возраста. Благодаря исследованиям, проведенным под руководством Н.Н. Поддьякова, В.И. Логиновой, П.Г. Саморуковой и др., было выявлено, что в дошкольном возрасте детям доступны для понимания и освоения довольно сложные формы знания (понятия и обобщения, знания о некоторых связях и зависимостях). Это позволило осуществлять отбор и структурирование систем знаний детей на основе принципов системности и систематизации.

Практический компонент составляют общие интеллектуальные, социальные и практические умения и навыки, доступные для освоения детям дошкольного возраста и являющиеся операциональной основой разных видов детской деятельности.

В дошкольном детстве деятельность – это и способ реализации актуальных потребностей и мотивов, и средство освоения и преобразования действительности, и действенная форма выражения отношений, и педагогическое средство, обеспечивающее реализацию целей образования растущей личности. Своеобразие дошкольного образования, в сравнении с общим образованием, состоит в том, что маленький ребенок овладевает социокультурным опытом в специфических видах деятельности (детских видах деятельности).

Формирование у детей опыта культуросообразного выполнения разных видов детской деятельности является важной задачей образовательного процесса в детском саду. Благодаря обучению дети дошкольного возраста осваивают не только репродуктивные способы деятельности, но и творчески-преобразующие. Эти способы разнообразны как по содержанию, так и по сложности реализации. Так, например, к способам игровой деятельности и формируемым соответствующим умениям относят: умения придумывать и реализовать игровой замысел, планировать предстоящую игру, создавать или модифицировать игровую среду, развертывать последовательность (цепочку)

игровых действий сообразно сюжету и взятой игровой роли, выполнять по ходу игры несколько ролей, дополнять содержание сюжета игры новыми игровыми ситуациями, осуществлять игровой диалог с партнером по игре и т.д.

*Творческая деятельность* осуществляется человеком на определенном содержательном материале знаний и умений. Ребенок довольно рано проявляет себя как субъект творческих преобразований действительности и успешно осваивает опыт культуротворчества. Овладение детьми дошкольного возраста умениям творческой деятельности происходит в определенных условиях, создаваемых целенаправленно взрослыми.

Важнейшим элементом содержания образования, аккумулирующим в себе все предыдущие и являющимся, по сути, результатом их освоения личностью является *аксиологический компонент*. Его содержание составляют образования, отражающие отношение ребенка к окружающему миру и самому себе. Результатом реализации данного компонента содержания образования является воспитанность (интегративное личностное свойство проявляется в ценностных ориентациях, суждениях, оценках и поступках воспитанника). Воспитание у ребенка осознанного, мотивированного отношения к чему-либо или к кому-либо предполагает актуализацию его мотивационно-потребностной, ценностно-смысловой сфер; основано на сформированных представлениях об объекте или предмете отношения, осознании его ценности; предполагает организацию условий для приобретения ребенком практики выражения того или иного отношения к природе, людям, культуре, к самому себе.

Отбор и структурирование содержания дошкольного образования осуществляется на основе ряда принципов:

- соответствия содержания образования требованиям и уровню развития общества, науки, культуры; возможностям и ожиданиям субъектов образовательного процесса (ребенок, родители);

- единство содержательной и процессуальной стороны образовательного процесса (предполагает учет педагогической реальности, связанной с осуществлением конкретного педагогического процесса, вне которого не может существовать содержание образования);

- гуманитаризация содержания образования (означает включение в содержание образования знаний о человеке, его деятельности, культурных достижениях, культуре и истории страны);

- прочности знаний или связи содержания образования с практикой (предполагает необходимость ориентации на связь обучения, воспитания с повседневной жизнью и деятельностью детей (игрой, трудом

– мультикультурности (содержание, позволяющее приобщать воспитанников как к российским отечественным ценностям, так и к культуре других народов).

Содержание педагогического процесса в ДОО представлено в ФГОС ДО и конкретизировано в ФОП ДО в соответствии с принципом интеграции, что соответствует природе познания и освоения детьми дошкольного возраста окружающего мира, основ наук, разных видов деятельности.

Под интеграцией *содержания дошкольного образования* понимается состояние (или процесс, ведущий к такому состоянию) связанности, взаимопроникновения и взаимодействия отдельных образовательных областей содержания дошкольного образования, обеспечивающее целостность образовательного процесса. Одним из способов реализации этого принципа является выделение в качестве структурной единицы содержания образования – *«образовательной области»*.

Образовательная область – это структурно-смысловая единица содержания дошкольного образования, определяющая адекватные дошкольному возрасту сферы образовательной деятельности детей. В отличие от предметного подхода, при котором содержание образования конструируется вокруг той или иной отрасли научного знания, интегративный подход предполагает в качестве основания структурирования содержания образования сферы образовательной деятельности детей.

В ФГОС ДО, ФОП ДО определены следующие образовательные области: социально-коммуникативное, художественно-эстетическое, физическое, познавательное, речевое развитие. Содержание каждой из образовательных областей в разных возрастных группах включает в себя: образовательные задачи, реализация которых позволяет обеспечить развитие детей по каждому из направлений; описание образовательной деятельности (в кратком виде представлены формируемые у детей знания, умения, способности, отношения, а также основные педагогические методы и формы образовательной работы), планируемые результаты).

Особое внимание в ФОП ДО уделено задачам и содержанию воспитания детей. Это связано с признанием на общегосударственном уровне приоритетности воспитания в современных социальных условиях, необходимости приобщения подрастающего поколения к социокультурным ценностям, которые являются определяющими в структурно-содержательной основе Программы воспитания.

Федеральная рабочая программа основана на воплощении национального воспитательного идеала, который понимается как высшая цель образования.

В программе отмечается, что в основе процесса воспитания детей дошкольного возраста должны лежать конституционные и национальные ценности российского общества: ценности природы, труда, человека, дружбы, семьи, знания, здоровья, труда, культуры и красоты. Доступное детям содержание этих ценностей составляет содержание процесса воспитания. Состав ценностей определяет совокупность направлений воспитательного процесса: патриотическое, социальное, трудовое, физическое и оздоровительное, познавательное, этико-эстетическое воспитание. Основные задачи каждого из направлений процесса воспитания представлены в разделе «Федеральная рабочая программа воспитания» ФОП ДО. Их детализация по возрастным группам и содержание воспитательного процесса отражено в разных образовательных областях федеральной образовательной программы. Такое рассредоточение целей, направлений, задач и содержания воспитания в ФОП ДО связано с признанием единства и взаимосвязи процессов воспитания и обучения в целостном педагогическом процессе, их связи с разными видами детской деятельности.

В содержании ФОП ДО можно выделить элементы, как традиционно включаемые в содержание программ дошкольного образования, так и относительно новые элементы, включение которых обусловлено данными исследований о возможностях развития и образования детей дошкольного возраста, потребностями начальной школы, новыми социокультурными условиями (знания о культуре и истории родной страны, о безопасности жизнедеятельности и здоровом образе жизни, первоначальное экономическое знания и др.). Включение с содержание дошкольного образования элементов, обеспечивающих своевременную полоролевою социализацию воспитанников, развития коммуникативной и эмоциональной сфер способствует эффективному решению задач разностороннего воспитания личности.

В каждой из образовательных областей ФОП ДО содержание знаний и умений раскрывается одновременно с описанием разных видов деятельности, в которых такое содержание осваивается и применяется воспитанниками. Программа ориентирует на создание в педагогическом процессе условий, при которых все, что ребенок освоил в результате взаимодействия с взрослым и при его непосредственной помощи должно быть апробировано в процессе повседневной деятельности, в ходе применения полученных знаний на практике. Например, освоенные математические знания и умения дети могут применить в процессе решения игровых, конструктивных, трудовых и др. задач; знания о правилах поведения в среде сверстников являются ориентирами к осуществлению нравственного выбора в тех или иных ситуациях

взаимодействия с окружающими людьми и т.д. Реализация принципа практико-ориентированности содержания образования обеспечивает его актуализацию для воспитанников, развитие стремления к разнообразной практической апробации усвоенных знаний и умений, к более глубокому и разностороннему изучению образовательного материала.

К *операционально-деятельностному* компоненту образовательного процесса относятся педагогические средства, методы и формы организации взаимодействия субъектов педагогического процесса. В зависимости от цели применения они могут быть условно разделены на дидактические и воспитательные. Методика применения педагогических средств и методов определяется их целевым назначением.

Под *средством* образовательного процесса в педагогике понимается все, что используется субъектами взаимодействия для достижения поставленных целей и задач. К средствам образовательного процесса относят материальные объекты действительности и нематериальные объекты (информация, общение, знаковые системы и т.д.), используемые в качестве инструментов (орудий) педагогической деятельности; события и ситуации, возникающие в процессе жизнедеятельности и целенаправленного взаимодействия субъектов образовательного процесса, способы действий и разные виды деятельности, используемые в той мере, в какой они могут служить достижению целей обучения, воспитания и развития личности воспитанников.

В теории дошкольного образования средства образовательного процесса классифицируются по признаку соотнесенности их с реализуемыми образовательными целями: средства обучения и средства воспитания. Такое деление носит весьма условный характер, поскольку одно и то же средство может быть одинаково успешно использовано как для решения дидактических, так и для решения воспитательных задач. Так, например, разные виды детских игр включаются в образовательный процесс и для обогащения и систематизации представлений воспитанников, и для формирования и совершенствования разнообразных умений и навыков (дидактические, развивающие и компьютерные игры), а также для воспитания социально-нравственных качеств и развития эмоционально-чувственной сферы личности, обогащения практики и опыта поведения и общения (игры-имитации, сюжетно-ролевые, театрализованные игры).

Целесообразное применение системы педагогических средств является важнейшим условием оптимизации образовательного процесса, так как позволяет эффективно использовать временные ресурсы; обеспечивать формирование наглядных представлений детей; содействовать развитию

субъектной позиции ребенка в процессе обучения; создавать условия для обратной связи с детьми.

Образовательная среда ДОО, развивающая предметно-пространственная среда интегрируют различные виды идеальных и материальных педагогических средств, позволяя каждому воспитаннику найти все необходимое для достижения целей деятельности, решения игровых, практических, социальных, творческих задач. Основные требования к содержанию, функциям, проектированию и организации развивающей предметно-пространственной среды в ДОО представлены в ФГОС ДО. К ним относятся: возможности максимальной реализации с помощью среды образовательного потенциала образовательной организации; содержательного развивающего общения и совместной деятельности детей, их двигательной активности; наличие специальных условий для реализации инклюзивных программ (при необходимости); соответствие национально-культурным, климатическим условиям; соответствие возрастным возможностям и потенциалу развития детей; содержательная насыщенность, трансформируемость, полифункциональность, вариативность, доступность и безопасность. В ФООП ДО эти требования конкретизируются и дополняются: отражение в среде федеральной и региональной специфики; социокультурных национальных ценностей, государственной символики; экологичность и природосообразность, наличие возможностей для поисковой деятельности, посильного труда; наличие возможностей для укрепления здоровья, занятий физическими упражнениями и спортом; наличие возможностей для погружения в культуру России, эстетичность.

Создание образовательной, в том числе предметной, среды в ДОО – это задача взрослых, но по мере взросления воспитанники могут привлекаться к процессу проектирования и наполнения среды, что позволит им приблизить ее к своим потребностям, замыслам, интересам.

Образовательный процесс представляет собой специально организованную, упорядоченную, управляемую и целенаправленную совместную деятельность педагога и воспитанников. Такая деятельность реализуется с помощью разнообразных способов взаимодействия субъектов образовательного процесса или педагогических *методов*. В самом общем виде педагогический метод определяется как способ осуществления педагогического взаимодействия, обеспечивающий решение поставленной задачи.

В теории дошкольного образования педагогические методы чаще всего дифференцируются по признаку доминирующей образовательной задачи: методы обучения и методы воспитания. При этом важно отметить, что один

и тот же метод может быть отнесен к обеим группам. Например, метод беседы педагога с детьми позволяет решать как задачи обучения, так и задачи воспитания. Беседы с познавательной направленностью и содержанием обеспечивают качественное изменение представлений детей, которые приобретают в процессе диалога взрослого и ребенка свойства упорядоченности, обобщенности. Беседы с нравственным и эстетическим содержанием позволяют актуализировать эмоциональные переживания и чувства воспитанников, обеспечивают осмысление ими социальной и личностной ценности норм, правил, способов гармоничного взаимодействия окружающим миром.

В дошкольной дидактике наиболее часто используется традиционная классификация педагогических методов, в основе которой лежит признак «источника передачи информации». В этой классификации выделяются три группы методов: практические, наглядные и словесные. Такое деление методов связано с тем, что в дошкольном детстве наиболее отчетливо проявляется движение ребенка в познании от действия к образу, а затем к слову. Соответственно этой закономерности выстраивается и логика применения педагогических методов: от доминирующих в раннем и младшем дошкольном возрасте практических, к приоритетному использованию в среднем и старшем дошкольном возрасте наглядных и постепенному замещению их словесными методами.

Несмотря на то, что в авторы большинства учебных пособий по дошкольной педагогике используют традиционную классификацию методов, следует отметить, что она не в полной мере отвечает сущностным характеристикам метода как педагогического явления, а именно не отражает собой ни принципов, ни направленности, ни характера взаимодействия субъектов образовательного процесса. Н.Н. Поддъяков считает более целесообразным опираться в теории и практике обучения детей дошкольного возраста на классификацию, предложенную в работах известного дидакта Ю.К. Бабанского, который предлагает дифференцировать методы обучения на основе их соотнесенности с компонентами деятельности субъектов образовательного процесса. Им выделено три группы методов обучения: методы стимулирования и мотивации, методы организации и осуществления и методы контроля и самоконтроля учебно-познавательной деятельности. Т.И. Бабаева предлагает ориентироваться при решении задач обучения на классификацию М.Н. Скаткина, И.Я. Лернера, в которой четко представлены



все составляющие метода: цель обучения, способ усвоения учебного материала и характер взаимодействия обучающего и обучаемого. В этой классификации выделены следующие методы: информационно-рецептивный, репродуктивный, проблемный, эвристический исследовательский. Выбор педагогом той или иной классификации предопределяется характером дидактических задач применяемой дидактической технологией, конкретными условиями, в которых осуществляется процесс обучения.

Помимо методов обучения в теории образовательного процесса выделяется группа методов воспитания. Поскольку воспитание – это процесс, направленный в первую очередь на развитие личности как системы отношений к миру, к себе и с самой собой, то и методы воспитания дифференцируются в соответствии со структурой личности: методы формирования сознания личности, методы организации и стимулирования жизнедеятельности и поведения личности, методы воспитания чувств и отношений и методы самовоспитания.

Наиболее распространенными методами воспитания ребенка дошкольного возраста являются рассказ, беседа, воспитывающая ситуация, метод дилем, упражнения в совершении поступков и социально ориентированных действий, поручения, поощрение, оценка, требование.

Некоторые исследователи предлагают опираться при проектировании образовательного процесса на комплексные классификации методов. Н.В. Микляева предлагает рассматривать метод как способ взаимодействия ребенка и взрослого, направленный на формирование детско-взрослой событийной общности. При этом методы, относящиеся к разным группам, дифференцируются в зависимости от этапов развития такой общности, типов и форм педагогического общения. В соответствии с этими основаниями к авторской классификации предложены такие группы методов: методы отражения личности друг друга, методы формирования обратной связи, методы самоорганизации образовательного пространства, методы саморазвития в процессе воспитания и обучения. Исследователь отмечает, что главной особенностью данной классификации является акцентирование внимания педагога на взаимовлияния, оказываемые друг на друга субъектами образовательного процесса, представляющего собой единство воспитания и обучения, что обеспечит воспитывающий характер обучения и обучающий характер воспитания.

Вне зависимости от того к какой группе относятся те или иные педагогические методы к их использованию в образовательном процессе предъявляется ряд требований:

- соотнесенность с целями и задачами образовательного процесса;
- оптимальное и вариативное сочетание разных методов;
- учет педагогического потенциала метода;
- учет возрастных и педагогических закономерностей;
- соотнесенность применяемых методов с формами организации образовательного процесса.

Важным элементом операционально-деятельностного компонента педагогического процесса детского сада, наряду со педагогическими средствами и методами являются *формы его организации*.

Форма организации образовательного процесса как педагогическая категория рассматривается в двух аспектах – внешний план и внутреннее содержание. Внешний план организации образовательного процесса как специальной конструкции связан с количеством его участников, временем и местом обучения (воспитания), а также порядком его осуществления. Внутренний план данной конструкции обусловлен содержанием процессов воспитания и обучения, средствами, методами, видами деятельности и характером взаимодействия его участников.

В современных учебных пособиях по дошкольной педагогике форма организации образовательного процесса рассматривается как способ организации деятельности детей, определяющий количество и характер связей участников процессов воспитания и обучения.

Многообразие форм организации образовательного процесса обуславливает необходимость их классификации. По количественному признаку их делят на индивидуальные, групповые и коллективные. Кроме того, выделяется форма самостоятельной деятельности ребенка, предполагающая его самообучение и самовоспитание в специально организованной среде. По составу участников выделяют: формы организации совместной деятельности педагога и воспитанников, формы организации самостоятельной совместной деятельности воспитанников, формы организации взаимодействия воспитанников, педагогов, специалистов и родителей. По временному параметру формы организации педагогического процесса делят на долгосрочные, среднесрочные и кратковременные. По доминантной педагогической задаче, реализуемой с помощью той или иной формы, выделяют формы организации процесса воспитания и формы организации процесса обучения. По месту проведения предлагается дифференцировать

формы организации обучения и воспитания, проводимые на территории образовательного учреждения и вне его.

Своеобразие развития и образования ребенка на этапе дошкольного детства определяет специфику форм организации образовательного процесса. К ним относят: различные режимные моменты, экскурсии, дидактические игры, занятия, прогулки, досуги, развлечения, праздники, конкурсы, концерты, образовательные ситуации и события, детские проекты и др. Каждая из обозначенных форм характеризуется спецификой решаемых образовательных задач, способом организации деятельности детей, временными параметрами, структурой. Так, например, экскурсия представляет собой особым образом организованное взаимодействие субъектов образовательного процесса вне группового помещения и за пределами образовательного учреждения. Исключение составляют виртуальные экскурсии, которые проводятся в группе (зале ДОО) с помощью компьютерных средств. Данная форма образовательного процесса используется для ознакомления детей с объектами и процессами окружающего мира в условиях естественной среды посредством наблюдения, поиска ответов на разнообразные проблемные вопросы, решения интеллектуальных, нравственных, художественно-эстетических и др. задач.

Экскурсии организуются для ознакомления детей с детским садом (труд взрослых, трудовые процессы, выполняемые ими), природой (жизнь животных и растений в экосистеме), местом проживания (родное село, город), культурным наследием (театры, памятники, музеи), яркими событиями социальной жизни (организация Новогодних праздников для детей и взрослых в специально созданном Ледовом городке, празднования Дня города, села). Значение экскурсии заключается в формировании у детей ярких впечатлений и конкретных представлений об окружающей жизни разной степени обобщённости.

Особое значение в решении задач воспитания, обучения и развития детей всего времени пребывания детей в группе, в ходе которых осуществляется уход за ребенком и присмотр за ним. В современных условиях режимные моменты наделяются еще и образовательной функцией. В условиях непринужденного, свободного общения, выполнения разнообразных видов деятельности дети приобретают различные знания и умения, которые затем будут систематизированы и обобщены в ходе организованных занятий. Режимные моменты – это возможность осуществления детьми разнообразных проб и ошибок, экспериментов, диалогового общения, взаимопомощи,

реализации предпочтений и интересов, приобретения разнообразного по содержанию опыта.

В качестве основной организационной формы в ДОО традиционно считается *занятие* с детьми. Занятие – это коллективная форма воспитания и обучения ребенка о необходимости введения, который в образовательный процесс детского сада писала А.П. Усова в работе «Обучение в детском саду» (1953). Она отмечала, что занятие не есть аналог урока в школе, адаптированный к возможностям и специфике обучения детей дошкольного возраста, это иная, по сути и способу организации, форма работы с детьми, призванная систематизировать, упорядочить тот разнообразный стихийный опыт, который накоплен ребенком в иных формах образовательной деятельности.

Проведение занятия строится в соответствии со структурой учебно-познавательной деятельности, содержащей целевой, операциональный и результативный компоненты. Поэтому вне зависимости от вида (типа) и содержания занятия, оно имеет трёхчастную структуру: вводная часть связана с созданием положительной мотивации и установки на предстоящую деятельность, целеполаганием), основная часть (предполагает непосредственное решение детьми познавательных, нравственных, творческих и др. задач в различных видах деятельности), заключительная (подведение итогов, постановка новой познавательной задачи, требующей дополнительного познания).

Излишняя дидактизация образовательного процесса в детском саду в 80–90 гг. XX века привела к тому, что практически все образовательные задачи воспитатели стремились решить на занятиях, количество которых жестко ограничивалось для каждой возрастной группы. Стремление воспитателей интенсифицировать темп работы детей на занятиях, наполнить занятия избыточным содержанием, увеличить их количество, привнести элементы занятия как организованной и управляемой учебно-познавательной деятельности детей в другие моменты жизни воспитанников, в игры, труд, общение и т.д. неизбежно приводило к излишней перегрузке воспитанников, снижению интереса к некоторым видам занятий, ограничению в режиме дня времени для занятий детей по интересам, самостоятельной творческой деятельности (игра, конструирование), свободного общения и т.д. Помимо того, зачастую проводимые воспитателями занятия были сориентированы не на задачи развития личности, а на передачу знаний посредством прямого воздействия на ребенка (вопросно-ответная форма, формальные оценки, дисциплинарные формы воздействия). Овладение детьми знаниями на таких

занятиях часто было не связано с опытом и интересами детей. Отсутствие взаимосвязи занятий с повседневной жизнью приводило к формализации обучения и его обеднению.

Обозначенные недостатки традиционных занятий обусловили активный поиск учеными и педагогами-практиками альтернативных форм воспитания и обучения детей дошкольного возраста. К таковым исследователи отнесли детский проект, образовательную ситуацию, образовательное событие и др. Главными отличиями предлагаемых форм организации педагогического процесса от традиционного занятия заключались в реализации ряда требований: ориентация на интересы и активность воспитанников, усиление субъектной позиции ребенка как участника образовательного взаимодействия, комплексное использование разных видов детской деятельности в рамках одной организационной формы, исключение жестких временных ограничений на организацию деятельности детей в той или иной форме образовательного процесса. Необходимо отметить, что и занятие с детьми может быть построено и проведено в соответствии с данными принципами. В настоящее время в практике дошкольного образования используются в различном сочетании как традиционные, так и инновационные формы организации образовательного процесса, что позволяет с одной стороны обеспечить высокий уровень качества образовательного процесса в целом, с другой – проектировать и реализовать педагогический процесс вариативно и гибко, с максимальным учетом условий конкретной образовательной ситуации и возрастных возможностей и интересов детей.

*Ресурсный компонент образовательного процесса* – это система педагогических условий, при которых успешно могут быть решены цели и задачи воспитания и обучения.

*Педагогические условия* – это ресурсы, обеспечивающие включение педагога и обучающегося (воспитанника) в образовательный процесс и достижение установленных педагогических целей.

К группе педагогических условий, обеспечивающих организацию и осуществление образовательного процесса в детском саду по признаку «предметное поле» относятся:

- средовые – организация среды, обеспечивающей активность ребенка;
- социально-педагогические – реализация личностно-ориентированной модели взаимодействия педагога и ребенка, реализация принципа природосообразности, построение субъект-субъектного взаимодействия (взаимодействие субъектов образовательного процесса на основе диалога

и сотрудничества), реализация принципа индивидуализации, организация взаимодействия развивающего и развивающегося с семьёй;

– дидактические – реализация принципа интеграции и комплексно-тематического планирования организации образовательного процесса, осуществление образовательного процесса с помощью педагогических средств, методов и форм, адекватных возрастному потенциалу, целям и задачам образовательной программы, своевременное изучение и коррекция образовательного процесса;

– организационные (управленческие) – планирование, контроль, диагностика образовательного процесса, установление социального партнёрства ДОО с семьёй и ближайшим социальным окружением (библиотека, театр, музей), использование нормативно-правовых требований в области дошкольного образования.

Данные условия должны быть спроектированы, созданы и использованы в образовательном процессе на основе принципов комплексности, учёта возрастных особенностей детей, соответствия требованиям образовательной программы.

*Результативный* компонент образовательного процесса в дошкольной образовательной организации отражен в ФГОС ДО, ФОП ДО в виде планируемых результатов. Для выявления результативности образовательного процесса педагогами специалистами ДОО осуществляется образовательный мониторинг, целью которого является непрерывное слежение за состоянием и результатами процесса с целью оценки его качества и осуществления своевременной коррекции.

Образовательный процесс в ДОО может быть организован по-разному. В зависимости от того, как спланировано содержание образования, какую позицию по отношению к ребенку занимает воспитывающий взрослый, как организована и как влияет на ребенка предметная среда Н.Л. Короткова, Н.Я. Михайленко описывают различные модели образовательного процесса: учебную, комплексно-тематическую и предметно-средовую.

Для первой модели характерна организация содержания образования в предметной логике (по сферам познания и видам деятельности), построение образовательного процесса в школьно-урочной форме. Предметная среда представлена комплексом учебных пособий. Позиция педагога – авторитарная, регламентаторская. Инициатива детей направляется взрослым, любые незапланированные проявления детей рассматриваются как помеха, препятствующая достижению образовательных целей. В работе с детьми педагог строго следует плану, систематично решает поставленные задачи.

В комплексно-тематической модели образовательное содержание встраивается вокруг «темы» - внимание детей фиксируется на том или ином событии, ситуации, процессе, привлекающем внимание и значимом для них. Освоение детьми образовательного содержания происходит в разнообразных видах деятельности, а познаваемые процессы, предметы, отношения включаются во множественные связи, что позволяет удовлетворять детскую любознательность и интересы. Позиции педагога во взаимодействии с детьми вариативны: «учитель», «партнер», «наблюдатель», «помощник». Включение новых тем зависит от предпочитаемых детьми видов активности, актуальных потребностей и интересов. Детям предоставляется право и возможность выбора способов и средств деятельности, партнеров для взаимодействия. В образовательном процессе реализуется потенциал не только специально организованных форм обучения и воспитания, но и режимных моментов, жизненных ситуаций.

В предметно-средовой модели образовательное содержание проецируется на предметную среду, которая состоит из автодидактических материалов или включает в себя материалы для разных видов детской деятельности. Ребенок по собственной инициативе сам проектирует образовательное содержание, выбирая объекты познания и преобразования по собственному усмотрению. Педагог является потенциальным партнером ребенка, готовым включиться во взаимодействие с ним по требованию или при очевидной необходимости. Он либо предлагает материалы и показывает способы действий с ними, либо поддерживает замыслы ребенка, помогает ему их реализовать в условиях партнерского взаимодействия.

Все три модели были апробированы в практике дошкольного образования, каждая из них имеет достоинства и недостатки. На основе их учета была разработана комплексная модель педагогического процесса, интегрирующая в себя все положительные стороны каждой из рассмотренных выше моделей. Такая модель, по мнению исследователей, позволит эффективно и системно решать образовательные задачи с учетом проявлений субъектности ребенка как участника образовательного процесса. Модель предполагает две формы организации деятельности детей: организованную (в двух вариантах: совместную с педагогом и организованную в виде занятия в старших группах ДОО) и свободную (самостоятельную).

В совместной с педагогом деятельности могут решаться разнообразные задачи: развитие инициативности и самостоятельности детей, разных видов способностей, культуры поведения и чувств, умений самоорганизации деятельности, личностных качеств. На этапе старшего дошкольного возраста

возможно введение дошкольной формы организации обучения, внешне приближенной к урокам, но по сути соответствующей особенностям развития ребенка дошкольного возраста – занятий (занятия по формированию математических представлений и грамоте). В этой форме взаимодействия педагог выступает в роли учителя, регламентирующего содержание и форму детской деятельности. На таких занятиях у ребенка формируются предпосылки учебной деятельности, произвольность повеления и познавательных процессов, познавательная мотивация, то есть решаются задачи подготовки детей к обучению в школе.

В свободной нерегламентированной деятельности, содержание которой задается предметной среды, дети имеют возможность широкой апробации усвоенных знаний и умений, их использования в условиях решения новых и нетипичных задач, удовлетворения индивидуальных потребностей и интересов, возможности действовать совместно со сверстниками и индивидуально. Данная форма содержит в себе возможности для самообразования и самовоспитания.

В.И. Слободчиков предлагает модель образовательного процесса, основным структурным компонентом которой является образовательная ситуация. Она рассматривается исследователем как форма реализации социальной ситуации развития ребенка на ступени дошкольного детства (В.И. Слободчиков).

В.И. Слободчиков выделяет три типа таких ситуаций: предметно-игровую, сюжетно-игровую и школьно-игровую. В предметно-игровой ситуации содержание образовательного процесса представлено в виде многообразной предметной среды, которая инициирует активность детей и определяет их предметно-игровые действия. Постепенно педагог вводит в спонтанную деятельность детей разнообразные культурные практики (игровую, коммуникативную, познавательную и т.д.), что побуждает воспитанников к освоению специфических средств – способов выполнения разных видов деятельности. Это происходит в условиях как самостоятельной апробации детьми таких средств - способов, так и в ходе партнерской деятельности с взрослым. Действия ребенка в такой ситуации направлены на освоение предметной среды и мотивированы стремлением быть рядом с взрослым и подражать ему, а также стремлением делать то, что интересно самому. Взрослый в такой ситуации выступает как образец действий и поведения. Он обозначает для ребенка цель своей деятельности (действий), предоставляя ему возможность присоединиться к выполнению такой же работы. Таким образом, педагог переводит активность воспитанников в русло



культурных практик, вовлекает детей в разные виды деятельности, не навязывая собственной инициативы и поощряя детскую активность.

В сюжетно-игровой образовательной ситуации содержание образовательного процесса составляют разнообразные культурные практики (игровая, коммуникативная, исследовательская и др.). Содержание совместной детско-взрослой деятельности составляют самостоятельная деятельность детей и совместная партнерская деятельность педагога с детьми, при ведущей роли самостоятельной. Действия ребенка состоят в моделировании деятельности и отношений взрослых. Таким способом он удовлетворяет потребность войти в мир взрослых, познать и понять смысл и мотивы их деятельности. В такой ситуации взрослый занимает позицию партнера-сотрудника, демонстрируя детям образец для подражания и соучаствуя в их деятельности. Он предлагает детям цели игры, труда, исследования и т.д. без требования обязательного включения в процесс их достижения, но поощряя и одобряя при этом участие детей в таком процессе и достижение результатов. Смысл действий взрослого в такой ситуации состоит в актуализации творческих начинаний воспитанников, обогащении образовательным содержанием самостоятельной деятельности детей, побуждении к получению результатов.

Содержание школьно-игровой образовательной ситуации нацелено на развитие у воспитанников субъектности: умений целеполагания, планирования и поэтапной реализации действий по достижению цели, рефлексивных умений, развитию познавательной и социальной мотивации, способностей к пониманию и различению позиций взрослого, в том числе позиции учителя, на овладение знаково-символическими формами мышления, формирование целостной картины мира. Такие ситуации педагог планирует и организует в старшей и подготовительной группах детского сада в форме так называемых «учебных занятий». В школьно-игровой ситуации перед ребенком стоит задача интеграции всех освоенных знаний в целостный образ. Для построения «картины мира» и осознания себя в этой картине ребенок использует все ранее освоенные в разнообразных культурных практиках действия. Взрослый при этом занимает позицию партнера-учителя, организуя совместную партнерскую деятельность и включаясь в свободную самостоятельную деятельность детей в качестве соучастника. Он вводит детей в базовые школьные предметы, формирует умение принимать задачу от взрослого, действовать по инструкции, управлять своим поведением, контролировать свои действия, то есть формирует у детей основы учебной произвольности.

Все три вида ситуаций должны быть уравновешены и представлены в образовательном процессе, причем количество школьно-игровых ситуаций, проводимых в старшей и подготовительной группе, не должно превышать количество и частоту проведения сюжетно-игровых и предметно-игровых.

В настоящее время дошкольные образовательные организации имеют право на самостоятельный выбор той или иной модели, в соответствии с которой будет проектироваться и осуществляться образовательный процесс. При этом обязательным условием является соответствие такой модели тем требованиям, которые определены в отношении образовательной программы, условий ее реализации и планируемых результатов в ФГОС ДО и ФОП ДО.

### ***Вопросы и задания***

1. Какие требования ФГОС ДО, ФОП ДО определяют особенности программно-целевого, содержательного, организационно-деятельностного, ресурсного и результативного компонентов образовательного процесса?
2. Каким образом может быть обеспечена в образовательном процессе интеграция образовательных областей ФОП ДО?
3. Приведите примеры, иллюстрирующие комплексное использование средств и методов в образовательном процессе дошкольной образовательной организации.
4. Составьте сообщение и подготовьте презентацию для воспитателей ДОО по теме «Образовательный процесс в детском саду: традиции и инновации».
5. Сравните разные модели образовательного процесса, сделайте выводы о достоинствах и недостатках каждой из них.

### ***Литература***

1. Бабанский Ю.К. Методы обучения в современной общеобразовательной школе. М. : Просвещение, 1985. 208 с.
2. Бабанский Ю.К., Поташник М.М. Оптимизация педагогического процесса: в вопросах и ответах. Киев : Радянська школа, 1987. 287 с.
3. Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Методическая работа в ДОО. Учебное пособие. М. : Инфра, 2022. 219 с.
4. Газман О.С. От авторитарной педагогики к педагогике свободы // Новые ценности образования: содержание гуманистического образования. М. : Инноватор, 1995. Вып. 2. С. 16–45.
5. Деркунская В.А. Становление категории «субъект» в исследованиях кафедры дошкольной педагогики // Развитие идей научной школы кафедры дошкольной педагогики Герценовского университета: сб. науч. статей по материалам международной научно-практической конференции «Кафедра дошкольной педагогики Герценовского университета: 85 лет подготовки

педагога – традиции и инновации (26-28 мая 2010 г.). СПб. : Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2010. С. 43–54.

6. Дидактика средней школы: некоторые проблемы современной дидактики / под ред. М.Н. Скаткина. М. : Просвещение, 1982. 319 с.

7. Дошкольная педагогика с основами методик воспитания и обучения : учебник для вузов / под ред. А.Г. Гогоберидзе, О.В. Солнцевой. СПб. : Питер, 2018. 464 с.

8. Исаев Е.И., Слободчиков В.И. Психология образования человека: Становление субъектности в образовательных процессах: учебное пособие. М. : Изд-во ПСТГУ, 2013. 432 с.

9. Карпушина Л.В., Ключева Н.В. Организация педагогического процесса в дошкольных образовательных организациях как показатель качества дошкольного образования // Сборник статей по материалам Международных научно-практических конференций / под общ. ред. А.И. Вострцова. Нефтекамск : Научно-издательский центр «Мир науки». 2018. С. 44–46

10. Коротаяева Е.В. Педагогическое взаимодействие: учебное пособие для вузов. М. : Изд-во Юрайт, 2020. 223 с.

11. Короткова Н.А. Образовательный процесс в группах детей старшего дошкольного возраста. М. : Издательство «ЛИНКАПРЕСС», 2012. 208 с.

12. Крулехт М.В. Проблема целостного развития ребенка-дошкольника как субъекта детской трудовой деятельности : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. СПб, 1996. 387 с.

13. Микляева Н.В., Микляева Ю.В., Виноградова Н.А. Дошкольная педагогика : учебник для ВУЗов / под общ. ред. Микляевой Н.В. М. : Изд-во Юрайт, 2023. 411 с.

14. Первоцветы. Вариативная основная примерная общеобразовательная программа дошкольного образования / под ред. Н.В. Микляевой. М. : АРКТИ, 2015. 336 с.

15. Ставцева Ю.Г. Методическое сопровождение педагогического процесса в ДОУ // Гаудеамус. 2016. Т. 15, № 2. С. 109–116.

16. Усова А.П. Обучение в детском саду / под ред. А.В. Запорожца. М. : Просвещение, 1981. 176 с.

17. Федеральная образовательная программа дошкольного образования. Утверждена приказом Министерства просвещения РФ от 25 ноября 2022 г. № 1028 // Минпросвещения России. Официальный сайт. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/0e6ad380fc69dd72b6065672830540ac/>

18. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (утвержден приказом Минобрнауки России от

17 октября 2013 г. № 1155; в редакции приказа Минпросвещения России от 8 ноября 2022 г. № 955) // КонсультантПлюс [сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_154637/1ad1a834f2604827f926f8d5cce7251c500a26cd/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_154637/1ad1a834f2604827f926f8d5cce7251c500a26cd/)

## **1.2. Нормативные основания методической работы в ДОО**

Методическая работа в дошкольной образовательной организации – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта система взаимосвязанных мер, направленных на профессиональное развитие педагогических и руководящих работников, в том числе их дополнительное профессиональное образование; периодичность, содержание, формы повышения квалификации педагогических работников регламентированы нормативными государственными документами.

Дошкольная образовательная организация в соответствии с ФГОС ДО обеспечивает исполнение государственных гарантий уровня и качества дошкольного образования на основе единства обязательных требований к условиям реализации образовательных программ дошкольного образования, их структуре и результатам их освоения.

Основные компетенции образовательной организации каждого уровня обозначены в федеральном законе «Об образовании в РФ» (статья 28).

В их число входят: «...организация научно-методической работы, в том числе организация и проведение научных и методических конференций, семинаров; обеспечение создания и ведения официального сайта образовательной организации в сети «Интернет»; материально-техническое обеспечение образовательной деятельности, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, в том числе в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами; проведение самообследования, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования» и пр.

Ключевыми направлениями методической работы ДОО выступают: нормативно-правовое, научно-методическое обеспечение образовательного процесса; оказание методической помощи педагогам при решении профессиональных задач, содействие и поддержка развития и саморазвития педагогов.

*Нормативные документы, регламентирующие организацию образовательного процесса.* В соответствии с федеральным законом «Об

образовании в РФ» ДОО осуществляет образовательную деятельность, т.е. деятельность по реализации образовательных программ (№ 273-ФЗ статья 2, пункт 64). Согласно статье 12 Федерального закона «Об образовании в РФ», образовательные программы самостоятельно разрабатываются и утверждаются организацией, осуществляющей образовательную деятельность. Дошкольная организация обязана обеспечивать в полном объеме реализацию образовательных программ, соответствие качества подготовки обучающихся установленным требованиям, соответствие применяемых форм, средств, методов обучения и воспитания возрастным, психофизическим особенностям, склонностям, способностям, интересам и потребностям обучающихся (ФЗ «Об образовании в РФ N 273, статья 28, пункт 3.20).

1 сентября 2013 года в силу вступил Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (ФГОС ДО). В стандарте, представляющем собой совокупность обязательных требований к дошкольному образованию, отражаются согласованные социально-культурные, общественно-государственные ожидания относительно уровня дошкольного образования, которые являются ориентирами для учредителей дошкольных организаций, специалистов системы дошкольного образования, семей воспитанников и широкой общественности.

В профессиональном стандарте Педагог № 544н (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) предусматривается реализация воспитателем ДОО обобщенных функций по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования, а также деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в дошкольных образовательных организациях (2013 г.).

Министерство просвещения РФ рекомендовало унифицировать образовательные программы всех уровней образования, в том числе для уровня дошкольного образования. В связи с этим 24 сентября 2022 года был принят Федеральный закон № 371-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с которым организации, осуществляющие образовательную деятельность, разрабатывают образовательные программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и соответствующими федеральными основными общеобразовательными программами.

Последующие изменения произошли в Федеральном государственном стандарте дошкольного образования (Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 08.11.2022 г. № 955). Согласно ФГОС ДО,

образовательная Программа разрабатывается и утверждается Организацией самостоятельно в соответствии со Стандартом и федеральной программой дошкольного образования. Объем обязательной части Программы должен соответствовать федеральной программе, содержание и планируемые результаты Программы должны быть не ниже соответствующих содержания и планируемых результатов федеральной программы.

28.12.2022 зарегистрирован Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 25.11.2022 № 1028 «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования». С 1 сентября 2023 г. все дошкольные учреждения осуществляют свою образовательную деятельность по обновленным в соответствии с ФОП ДО (федеральной образовательной программой дошкольного образования). Программа дошкольного образования представляет собой нормативный документ, обеспечивающий единое образовательное пространство воспитания и обучения детей от рождения до школы, равные качественные условия дошкольного образования; включает единое ядро содержания дошкольного образования, определяет базовый объем, содержание дошкольного образования, планируемые результаты освоения образовательной программы (ОП). ФОП включает также в себя учебно-методическую документацию, в состав которой входят федеральная рабочая программа воспитания, примерный режим и распорядок дня дошкольных групп, федеральный календарный план воспитательной работы и иные компоненты (п. 5). ФОП имеет две части – обязательную (соответствующую ФОП ДО) и формируемую участниками образовательных отношений (вариативную), три раздела – целевой, содержательный и организационный. Каждая образовательная область в содержательном разделе ФОП включает задачи и содержание обучения и воспитания детей в целостном образовательном процессе ДОО.

Согласно обозначенным нормативным документам методическая работа в ДОО предусматривает управление процессом разработки ООПДО (основной образовательной программы дошкольного образования), организацию образовательного процесса, создание адекватных условий для реализации программы.

В соответствии со ст. 2 ФЗ «Об образовании в РФ» в каждой дошкольной образовательной организации создана внутренняя система оценки качества образования ДОО (ВСОКО), которая предназначена для управления качеством образования, обеспечения участников образовательных отношений достоверной информацией о качестве образования, предоставляемого ДОО, о тенденциях его развития. Дошкольное учреждение осуществляет оценку

качества образования самостоятельно с помощью процедур мониторинга и контроля, что также является содержанием методической работы. Поэтому методическая служба ДОО создает эффективную модель функционирования внутренней системы оценки качества образования, позволяющую получить комплексную характеристику системы образования ДОО, отражающую степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов федеральному государственному стандарту дошкольного образования, образовательным запросам родителей.

*Нормативные документы, обеспечивающие развитие профессиональной компетентности педагогов ДОО.* Ключевой фигурой образовательного процесса в дошкольной образовательной организации является педагог. Педагог ДОО ежедневно осуществляет образовательную деятельность с детьми, предусмотренную реализуемыми образовательными программами. В соответствии с законодательством РФ право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах (ст. 46 ФЗ № 273 «Об образовании в РФ», 2012 г.).

В федеральном законе N 273 «Об образовании в РФ» ст. 46. обозначены основные направления профессиональной деятельности педагогов ДОО: «В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями».

Какими компетенциями должен владеть педагог, реализующий ОП ДОО ?

В государственном документе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (приказ от 26 августа 2010 г. № 761н.) отражены нормативные требования, которые служат основой для разработки должностных инструкций. Они содержат конкретный перечень должностных обязанностей педагогических работников дошкольных образовательных

организаций с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников.

В ФГОС ДО (приказ № 1155 Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 г.) в п. 3.4.2. указано: «Педагогические работники, реализующие Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условий развития детей, обозначенными в п. 3.2.5 Стандарта ДО». Педагоги ДОО должны создать условия, необходимые для регулирования социальной ситуации развития детей, соответствующей специфике дошкольного возраста:

1) обеспечение эмоционального благополучия через: непосредственное общение с каждым ребенком; уважительное отношение к каждому ребенку, к его чувствам и потребностям;

2) поддержка индивидуальности и инициативы детей через: создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности; создание условий для принятия детьми решений, выражения своих чувств и мыслей; недирективная помощь детям, поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности (игровой, исследовательской, проектной, познавательной и т.д.);

3) установление правил взаимодействия в разных ситуациях: создание условий для позитивных, доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также имеющими различные (в том числе ограниченные) возможности здоровья; развитие коммуникативных способностей детей, позволяющих разрешать конфликтные ситуации со сверстниками; развитие умения детей работать в группе сверстников;

4) построение вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности со взрослым и более опытными сверстниками, но не актуализирующийся в его индивидуальной деятельности (далее – зона ближайшего развития каждого ребенка), через: создание условий для овладения культурными средствами деятельности; организацию видов деятельности, способствующих развитию мышления, речи, общения, воображения и детского творчества, личностного, физического и художественно-эстетического развития детей; поддержку спонтанной игры детей, ее обогащение, обеспечение игрового времени и пространства; оценку индивидуального развития детей;

5) взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания



образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.

В 2001 г. в документе «Стратегии модернизации содержания общего образования» и в «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года» были сформулированы основные положения компетентностного подхода в образовании. Компетентностный подход как методологический ориентир модернизации современного российского образования определяет новые методы и технологии обучения, способствующие развитию самостоятельности, инициативности, творческих способностей, критического мышления у обучающихся, и ориентирующие их на конкретный эффективный результат. В методической работе компетентностный подход позволяет осуществлять стратегию профессионального и личностного развития педагогов, ориентирует их на инновационный опыт успешной профессиональной деятельности в сфере дошкольного образования.

С целью определения необходимой квалификации педагога, его соответствующей подготовки, обеспечивающей высокие результаты педагогического труда, влияющие на качество обучения, воспитания и развития обучающихся (детей), в декабре 2012 г. Правительством России был введен термин «профессиональные стандарты». Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням. Определение данного термина дано в Федеральном законе от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статье 1 Федерального закона «О техническом регулировании»; а также в Трудовом кодексе РФ в статье 195.1 «О понятии квалификации работника и о профессиональных стандартах». Введение профессиональных стандартов призвано обновить и заменить квалификационные и тарифно-квалификационные характеристики должностей и профессий, которые в настоящее время содержатся в составе квалификационных справочников.

Для педагогических работников в 2013 г. разработан профессиональный стандарт, который 1 января 2017 г. вступил в силу. Это приказ Минтруда от 18 октября 2013 г. № 544н, которым утверждается профессиональный стандарт «Педагог» («педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)»). Данный документ предусматривает реализацию воспитателем ДОО

следующих обобщенных трудовых функций: педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного образования; педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ ДО. Каждая обобщенная трудовая функция реализуется в конкретных трудовых функциях. Так, педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного образования включает обучение, воспитательную и развивающую деятельность с детьми. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ предусматривает участие воспитателя в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации, а также планирование и реализацию образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными образовательными программами. (Приказ Минтруда России № 544н от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»).

Профессиональные стандарты применяются при подборе и расстановке кадров, при планировании и нормировании труда. Также они применяются для решения задач по развитию системы управления персоналом, при проведении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. В соответствии с ними в ДОО разрабатываются рекомендации (маршруты) профессионального развития педагогов, персонифицированные модели повышения квалификации, пути формирования их индивидуальной карьеры. Профессиональный стандарт предусматривает умение педагога читать и анализировать методическую литературу, в том числе документацию узких специалистов; уметь и быть готовым общаться с коллегами в форме профессиональных консилиумов для составления планов и программ индивидуального развития ребёнка; владеть методиками коррекционно-развивающей работы и др.

Министерство образования и науки РФ в 2003 году в приказе № 1313 от 01.04.2003 г. «О программе модернизации педагогического образования» ставит задачу совершенствования системы повышения квалификации педагогических кадров». В документе отмечается, что педагогические кадры не готовы к развитию новых навыков и способностей педагога недостаточно оснащены образовательными технологиями, ориентированными

на долгосрочные эффекты. Потребность в организации непрерывного профессионального образования зафиксирована в Национальной доктрине образования РФ до 2025 года, Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (3.3. развитие образования). Федеральное законодательство создает соответствующую нормативную базу для изменения сложившейся ситуации. Так в ФЗ № 273 «Об образовании в РФ» указано, что в системе образования могут создаваться и действовать осуществляющие образовательную деятельность научно-исследовательские, проектные организации, конструкторские бюро, учебно-опытные хозяйства, опытные станции, а также организации, осуществляющие научно-методическое, методическое, ресурсное и информационно-технологическое обеспечение образовательной деятельности... (ст.19). Совершенствованию научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования способствует организация инновационной деятельности в образовательных организациях (ст. 20). Кроме того, в ст. 15 ФЗ № 273 «Об образовании в РФ» предусматривается использование сетевой формы реализации образовательных программ, которая обеспечивает возможность освоения обучающимся образовательной программы с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность; ст. 16 определяет требования к реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Важную роль в реализации прав педагогов на дополнительное профессиональное образование играют следующие документы: письмо Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»; письмо Минобрнауки России от 9 октября 2013 г. № 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании»; приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 года № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности

не реже чем один раз в три года (ст. 47 ФЗ № 273 «Об образовании в РФ»). Трудовым кодексом Российской Федерации закреплены и гарантированы права педагогических работников (трудовые права и социальные гарантии).

Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям (ст. 76 ФЗ № 273 «Об образовании в РФ»).

Руководители ДОО определяют необходимость дополнительного профессионального образования педагогов, исходя из собственных нужд, данное требование закреплено в «Трудовом кодексе Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ в ст. 196. Руководителю также необходимо ориентироваться на требования ФЗ «Об образовании в РФ» ст. 28. п.3. п.п.5, где определены компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности, к которым в том числе относятся: «...создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников».

В последние годы вступили в действие документы, свидетельствующие о приоритете государственных задач в вопросах совершенствования процессов и достижения результатов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров. К таковым относятся: Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников управленческих кадров»; Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по созданию и внедрению региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров от 30 апреля 2021 г. Целью методических рекомендаций стало оказание методической и информационной поддержки при создании региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

27 августа 2021 г. вышло Распоряжение Министерства просвещения России № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана». В документе изложены рекомендации по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью освоения ими индивидуальных

планов персонифицированного повышения квалификации на основе единых подходов с учетом выявленных профессиональных дефицитов.

Педагоги ДОО обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень, проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании; несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами (ст.47 ФЗ № 273 «Об образовании в РФ»).

Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационных категорий. Основные задачи, процедура аттестации отражены в приказе № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 24 марта 2023 г. Министерства просвещения Российской Федерации.

Таким образом, федеральное законодательство в сфере образования, количество нормативных правовых актов и системных связей между ними достаточно велико, что обуславливает правовое регулирование образовательного права на всех уровнях образования, для всех субъектов образовательных отношений. В нем систематизируются ключевые нормы, регламентирующие деятельность образовательных учреждений и всего образовательного процесса. Нормативные основы организации методической работы в ДОО заложены в основных государственных документах сферы образования.

### ***Вопросы и задания***

1. Какие основные функции деятельности методиста, старшего воспитателя ДОО определены в нормативных документах РФ?
2. Как связаны между собой процессы проектирования и мониторинга качества образовательного процесса в ДОО? В каких нормативных документах это отражено?
3. Какие изменения в образовательной деятельности педагогов по реализации ОП ДОО произошли с 1.09 2023г.? Предписаниями каких нормативных документов они обусловлены?
4. Определите сущностные характеристики понятий, их общие и специфичные особенности: методическая работа, методическое сопровождение, методическая деятельность.

5. Охарактеризуйте формы диагностики профессиональных дефицитов педагогов, представленные в Распоряжении Министерства просвещения России № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана» от 27 августа 2021 г.

### ***Нормативно-правовые документы федерального уровня***

1. О внесении изменений в некоторые приказы Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации, касающиеся федеральных государственных образовательных стандартов общего образования и образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями). Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 08.11.2022 № 955 (Зарегистрирован 06.02.2023 № 72264) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202302060059>

2. О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и статью 1 Федерального закона «Об обязательных требованиях в Российской Федерации». Федеральный закон от 24.09.2022 № 371-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202209240008?ysclid=le460x31tf973232321>

3. О модернизации системы дополнительного педагогического образования в Российской Федерации. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 декабря 2017 г. № 08-2739 // Портал ГАРАНТ.РУ. URL: <https://base.garant.ru/71980258/>

4. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года. Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 // Сайт Администрации Президента России. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/63728>

5. Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. N Р-174 // КОДИФИКАЦИЯ.РФ действующее законодательство Российской Федерации [сайт]. URL: <https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-Minprosvesheniya-Rossii-ot-16.12.2020-N-R-174/>

6. Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33 // Минпросвещение России. Официальный сайт. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/51d3c15a6842dce2585500acd9236624/>

7. Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему педагогического роста. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-Р (ред. от 20.08.2021) // КОДИФИКАЦИЯ.РФ действующее законодательство Российской Федерации [сайт]. URL: <https://rulaws.ru/government/Rasporyazhenie-Pravitelstva-RF-ot-31.12.2019-N-3273-r/>

8. Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 (Зарегистрирован 02.06.2023 № 73696) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202306020031>

9. Об утверждении Порядка разработки и утверждения федеральных основных общеобразовательных программ. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 30.09.2022 № 874 (Зарегистрирован 02.11.2022 № 70809) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202211020040?index=2&rangeSize=1>

10. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н // КОДИФИКАЦИЯ.РФ действующее законодательство Российской Федерации [сайт]. URL: <https://rulaws.ru/acts/Prikaz-Mintruda-Rossii-ot-18.10.2013-N-544n/>

11. Паспорт федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование». Утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16) // Минобрнауки России. Официальный сайт. URL: [https://minobrnauki.gov.ru/files/NP\\_Obrazovanie.htm](https://minobrnauki.gov.ru/files/NP_Obrazovanie.htm)

12. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01.12.2022 № 1048 «О внесении изменений в Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373» (Зарегистрирован 12.01.2023 № 71978) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202301120010>

13. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 09.08.2022 № 709 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства просвещения Российской Федерации по вопросам разработки примерных основных образовательных программ» (Зарегистрирован 06.09.2022 № 69962) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202209060046>

14. Федеральная образовательная программа дошкольного образования. Утверждена приказом Министерства просвещения РФ от 25 ноября 2022 г. N 1028 // Минпросвещение России. Официальный сайт. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/0e6ad380fc69dd72b6065672830540ac/>

### **1.3. Функции, направления и этапы методического сопровождения педагогического процесса в ДОО**

Методическое сопровождение в ДОО является частью деятельности методической службы и основным механизмом методической работы в детском саду.

В современных публикациях по вопросам управления дошкольным образовательным учреждениям и организации деятельности методической службы понятие «методическое сопровождение» не имеет однозначной трактовки. Под методическим сопровождением педагогического процесса в ДОО понимается взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего, направленное на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности; как целостная система взаимосвязанных мер, направленных на повышение профессионального мастерства каждого педагога, развитие творческого потенциала педагогического коллектива и повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса; как деятельность, которая совершенствует и развивает профессиональную компетентность



педагогов в вопросах качества и эффективности воспитательно-образовательного процесса (Белая Ю.К., Фалюшина Л.И., Стафцева Ю.Г.). Таким образом, под методическим сопровождением понимают и процесс реализации управленческих задач; и деятельность методиста или коллективного субъекта управления методической службы, направленную на повышение качества образовательной деятельности в ДОО; и механизм взаимодействия педагогов и специалистов ДОО, инициирующий их активность и «запускающий» самостоятельный поиск средств и способов повышения качества образовательной работы с детьми.

Общим в понимании сущности феномена «методическое сопровождение» образовательного процесса и профессиональной деятельности педагогов является признание его целенаправленного, организованного, системного и систематического характера, а так же того, что такое сопровождение осуществляется методической службой ДОО, во главе которой стоит методист.

В настоящее время исследователи все чаще ведут речь о системе методического сопровождения образовательного процесса и деятельности воспитателей детского сада, подразумевая под ним не только методическую работу, но и еще несколько важных факторов самоорганизации педагогического коллектива: направления профессионального сопровождения, службу и метод сопровождения (Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева).

Методическое сопровождение тесно связано с методической работой в ДОО, не тождественно ей. Методическая работа в ДОО определяется Н.В. Микляевой, Н.А. Виноградовой как «целостная, основанная на достижениях науки и практического опыта, связанного с анализом конкретного образовательного процесса, система мер и мероприятий, направленных на повышение его качества и, соответственно, – квалификации и профессионального мастерства каждого воспитателя, на развитие и повышение педагогических потенциалов коллектива детского сада в целом». Фалюшина Л.И., акцентируя внимание на необходимости дифференциации феноменов «методическая работа» и «методическое сопровождение», отмечает, что последнее означает взаимодействие сопровождаемого (педагога) и сопровождающего (методист ДОО, специалисты методической службы), направленное на разрешение актуальных для педагогов проблем профессиональной деятельности. Таким образом, методическое сопровождение по отношению к методической работе является одним из механизмов реализации ее задач.

Методическое сопровождение в отличие от авторитарного управления профессионально-педагогической деятельностью педагогов или

образовательной деятельностью ДОО в целом основано на применении инструментов сотрудничества и личностно-ориентированного взаимодействия: поддержка, помощь, диалог, со-творчество, со-управление, наставничество, тьюториал и др. Такое взаимодействие сопровождающих (методиста, педагогов-наставников, специалистов ДОО) и сопровождаемых (молодых педагогов, педагогов, испытывающих профессиональные дефициты, педагогов, занимающихся инновационной деятельностью и т.д.) предполагает использование активных и интерактивных методов и технологий: игровое моделирование, творческий поиск, работа с кейсами и т.д.

В основу всей методической работы сегодня положен личностно-ориентированный подход к работе с педагогами, направленный на формирование у них личностной и профессиональной готовности к работе в условиях выбора образовательных альтернатив и формирования личностных смыслов профессиональной (педагогической) деятельности. Это возможно только в условиях формирования такой системы координат, в рамках которой происходит не только развитие педагогической деятельности и становление профессионально значимых качеств личности педагога детского сада, но и способность к самостоятельному конструированию личностного смысла профессиональной деятельности.

В качестве объектов (субъектов) методического сопровождения в ДОО могут выступать как образовательный процесс, так педагоги ДОО (воспитатели, специалисты). При этом деятельность методической службы ДОО по развитию творческого потенциала и повышению профессиональной деятельности педагогов опосредованно влияет на изменения образовательного процесса, способствуя, таким образом, его оптимизации и повышению качества.

Цели и содержание методического сопровождения образовательного процесса и профессионального развития педагогов ДОО соотносятся с основными функциями как методической службы ДОО в целом, так и методиста в частности.

В исследованиях Л.Н. Буйловой, С.В. Кочневой и Е.В. Коротаевой представлены и содержательно раскрыты следующие функции: информационная, аналитическая, прогностическая, проектировочная, организационно-координационная, обучающая, контрольно-диагностическая. Применительно к методическому сопровождению этот состав может быть дополнен функциями профессионально-педагогической поддержки, стимулирующей, иницирующей.

Реализация обозначенных функций обеспечивается решением разнообразных групп задач адекватными им средствами и методами.

*Информационная* функция методического сопровождения связана со своевременным информированием воспитывающих взрослых (педагогов, специалистов ДОО, родителей) по различным актуальным вопросам совершенствования образовательного процесса: изменения его целей и содержания; использование эффективных технологий проектирования и организации педагогического процесса; новые требования к проектированию и организации образовательной работы с детьми; актуальные научные достижения в педагогической науке и практике и др. Свободная ориентация воспитывающих взрослых в различных аспектах образовательной работы с детьми позволит им эффективно и своевременно осуществлять коррекцию образовательного процесса, в максимальной степени оптимизировать его и таким образом существенно повысить его качество.

*Аналитическая* функция методического сопровождения направлена на решение задач мониторинга образовательного процесса, а именно: систематическое отслеживание и оценка его объективного состояния; оценка результативности и обоснованности применяемых в этом процессе средств и методов достижения образовательных целей и определения на этой основе перспектив развития образовательного процесса, путей и механизмов его совершенствования и коррекции. Формирование у педагогов и специалистов ДОО компетентности в вопросах проведения педагогической диагностики, помощь в ее организации и анализе результатов, создание условий для проведения в ДОО диагностических процедур вне ущерба для решения текущих задач воспитания и обучения детей являются необходимыми условиями повышения качества образовательного процесса.

*Прогностическая* функция методического сопровождения тесно связана с аналитической. Педагогическое прогнозирование является начальным этапом поиска средств и способов решения актуальных задач по совершенствованию образовательного процесса в целом и его отдельных компонентов. На основе нормативного или поискового прогнозирования воспитатели осуществляют целеполагание и коррекцию педагогического взаимодействия с воспитанниками; отбирают или изменяют состав используемых для достижения образовательных целей средств и методов воспитания и обучения детей; проектируют изменения в развивающей предметно-пространственной среде дошкольной группы; адаптируют используемые в работе с детьми образовательные технологии сообразно возрастным возможностям воспитанников и конкретным условиям, в которых протекает образовательный процесс.

В соответствии с прогностической функцией задачами методического сопровождения являются: содействие овладению воспитателями культурой

и технологиями педагогического анализа и прогнозирования, создание условий для обогащения аналитико-прогностической практики и ее рефлексии воспитателями, вовлечение их в процесс анализа данных образовательного мониторинга являются

*Проектировочная* функция методического сопровождения связана с решением задач проектирования педагогического процесса, его отдельных компонентов (процессы воспитания и обучения), ситуаций взаимодействия педагога с детьми, развивающей предметно-пространственной среды, процедуры образовательного мониторинга, процесса взаимодействия со специалистами, родителями. Успешность решения воспитателями задач педагогического проектирования предопределяется учетом данных об объективном состоянии образовательного процесса, грамотным соотношением уровня, целей, содержания образовательного процесса и вида планирования, технологически грамотным выполнением процедуры планирования, обеспечением гибкости и вариативности всех компонентов спланированного педагогического взаимодействия. Специалисты методической службы, сопровождая проектную деятельность воспитателей, решают ряд задач, связанных с формированием компетентности педагогов в вопросах педагогического проектирования, экспертной оценкой качества планирования в ДОО и организацией совместного с воспитателями поиска путей и способов его совершенствования.

Эффективными методами и формами методического сопровождения процесса педагогического проектирования являются: совместная с воспитателями экспертиза качества и эффективности педагогических проектов; постоянно функционирующие в ДОО творческие педагогические лаборатории; организуемые специалистами методической службы дискуссии по актуальным проблемам педагогического проектирования; мастер-классы и практикумы по педагогическому проектированию; различные формы быстрого реагирования на трудности и запросы педагогов по вопросам проектирования образовательного процесса (индивидуальные консультации, тематические встречи по обмену педагогическим опытом). Действенными методами поддержки и реализации творческих инициатив воспитателей в решении задач педагогического проектирования являются профессиональные конкурсы, смотры, ярмарки инициатив, методические марафоны и т.д.

*Организационно-координационная* функция методического сопровождения осуществляется на основе данных проблемно-ориентированного анализа объективного состояния образовательного процесса. Она направлена на решение задач изучения актуальных проблем, трудностей и запросов участников

образовательного процесса, своевременного реагирования на них, рационализацию деятельности всех его участников (воспитателей, специалистов, родителей) путем целесообразного распределения их функций, согласования усилий в достижении образовательных целей и создании необходимых условий для своевременного, поступательного развития воспитанников.

Успешное решение задач методического сопровождения предопределяется целесообразностью распределения функционала методиста, специалистов ДОО, педагогов-наставников. Методист ДОО совместно с заведующим осуществляет стратегическое планирование деятельности ДОО на основе определения основных направлений совершенствования образовательного процесса и выстраивая в соответствии с ними систему работы по повышению профессионально-педагогической компетентности воспитателей. Важной составляющей работы методиста является организация и проведение процедуры мониторинга образовательного процесса, создание комплекса условий, необходимых для обеспечения качества образовательной работы с детьми, организация инновационной деятельности в ДОО. Педагоги-наставники продумывают в деталях систему работы по решению задач формирования практической готовности воспитателей к решению образовательных задач и задач работы с родителями, осуществляют адресное консультирование воспитателей, организуют и направляют деятельность участников методических объединений ДОО и т.д. Специалисты ДОО обеспечивают плановую организацию взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса; ведут работу по повышению квалификации воспитателей в вопросах, связанных с реализацией образовательной программы ДОО по отдельным образовательным областям, направлениям воспитательного процесса, по развитию детей в отдельных видах деятельности, по инклюзивному образованию.

Целесообразное распределение функционала и координация усилий всех участников методической службы является условием повышения эффективности образовательного процесса, своевременного реагирования на проблемы, возникающие у субъектов образовательного взаимодействия.

*Обучающая* функция методического сопровождения направлена на решение задач повышения компетентности воспитателей и специалистов ДОО. Наиболее эффективно такие задачи решаются в том случае, когда педагоги лично заинтересованы в профессиональном росте и саморазвитии, имеют возможность проявления инициативы в выборе средств,

способов профессионального и личностного самосовершенствования, владеют культурой и навыками профессионального самообразования и самовоспитания.

Специалисты, осуществляющие методическое сопровождение профессионального развития педагогов, должны быть ориентированы на использование активных и интерактивных методов и форм организации этого процесса. Особое внимание должно быть уделено решению задачи развития и поддержки профессиональной мотивации воспитателей, овладению ими умениями проектирования и организации деятельности по профессиональному самосовершенствованию. Этому могут способствовать тренинги профессионального роста, педагогические конкурсы, деловые игры, обмен педагогическим опытом в формах мастер-классов, педагогических гостиных и мастерских, широкое информирование педагогической и родительской общественности о профессиональных достижениях педагогов ДОО, творческие отчеты о результатах и продуктах самообразования и другие.

Создавая условия для систематической рефлексии результатов профессиональной деятельности, поиска нестандартных решений привычных и нестандартных педагогических задач, стимулируя активность педагогов в профессиональном саморазвитии, организуя обмен участниками образовательного процесса интересными идеями и педагогическими решениями специалисты методической службы оказывают опосредованное влияние на образовательный процесс (его результаты и качество), способствуют формированию привлекательного имиджа воспитателя.

*Контрольно-диагностическая* функция методического сопровождения связана с решением задач выявления и оценки его результатов, своевременной коррекции всех его компонентов на основе педагогического анализа и прогнозирования, выявлением трудностей и проблем его субъектов. Методическое сопровождение предусматривает приоритетное использование опережающего и обучающего контроля хода и результатов образовательного процесса. Оно призвано не только «обнаружить» и зафиксировать те или иные достижения педагогов или воспитанников, установить их соответствие нормативным требованиям, но и предупредить возможные трудности или недостатки в их совместной деятельности, обогатить опыт их конструктивного преодоления. Для формирования у воспитателей позиции субъекта образовательного взаимодействия необходимо его вовлечение в процесс разработки задач, критериев и процедур контроля образовательного процесса. Благодаря участию в проектировании педагогического контроля, его задач

и методов происходит осознание воспитателями назначения и смысла данной процедуры, ее роли в их профессиональном развитии, а также в совершенствовании образовательного процесса.

Сочетание форм самоконтроля и внешнего контроля хода и результатов образовательного процессе, его соответствия нормативным требованиям и педагогически закономерностям позволяет воспитателю:

- соотнести собственные усилия с ожиданиями родителей, социума в целом;
- выявить трудности и проблемы образовательной работы с детьми, которые нередко не обнаруживаются и не фиксируются в ежедневной практике взаимодействия с воспитанниками;
- осознать причины их возникновения.

В соответствии с вышеозначенными функциями могут быть определены основные направления методического сопровождения. В исследовании Л.В. Поздняк в качестве первого направления определена деятельность по управлению педагогическим процессом (нормативно-правовое обеспечение педагогического процесса, обеспечение и контроль выполнения образовательной программы; организация работы педагогов, оказание методической помощи) и его методическим обеспечением. Это направление связано с реализацией основных функций методического сопровождения: аналитическая, проектировочная, контрольно-диагностическая, оценочная.

Второе направление предполагает конкретную деятельность, обеспечивающую условия для реализации педагогического процесса на качественном уровне, выполнения образовательной программы дошкольного образования совместными усилиями всех участников педагогического процесса. Сюда относятся деятельность по повышению профессионального мастерства педагогических кадров, по организации и сопровождению инновационного поиска, организации и сопровождению социального партнерства ДОО. Это направление методического сопровождения обеспечивает реализацию информационной, проектировочной, организационно-координационной функций (рис. 1).



Рис. 1. Направления методического сопровождения в ДОО



Решение задач методического сопровождения образовательного процесса ДОО носит этапный характер.

На проблемно-аналитическом этапе методического сопровождения специалистами методической службы решаются задачи всестороннего изучения данных мониторинга образовательного процесса, проблем и трудностей педагогов в образовательной работе с детьми и взаимодействии родителями, запросы воспитателей к методической службе. На основе анализа и обобщения результатов мониторинга осуществляется педагогическое прогнозирование и проектирование деятельности по методическому сопровождению образовательного процесса. Для систематизации информации, полученной на данном этапе, исследователи рекомендуют составлять индивидуальные карты запросов педагогов, аналитические справки, в которых отражается результат анализа объективного состояния образовательного процесса.

Проектно-разработнический этап связан с решением задач целеполагания, конструирования содержания методической деятельности по всем направлениям методического сопровождения, отбора адекватных поставленным задачам и актуальным запросам воспитателей средств и методов методической работы. Результатом данного этапа является план, в котором отражены направления методического сопровождения, целевые, содержательные, технологические, результативные составляющие процесса данного процесса, соотнесены функции специалистов методической службы и реализуемые ими задачи методической работы.

Этап реализации процесса методического сопровождения предполагает последовательную организацию и осуществление комплекса запланированных мероприятий, его текущую коррекцию на основе анализа обратной связи с воспитателями, данных промежуточных этапов мониторинга образовательного процесса ДОО.

Контрольно-оценочный этап ориентирован на выявление результативности и эффективности методического сопровождения и предполагает проведение комплекса мониторинговых процедур, объектами которых являются образовательный процесс, профессионально-педагогическая компетентность педагогов ДОО, их профессионально-педагогическая деятельность и взаимодействие с социальными партнерами ДОО. Анализ данных диагностического этапа мониторинга позволяет сделать выводы о динамике качества образовательного процесса, характере и темпах

профессионального роста педагогов, результативности социального партнерства ДОО как фактора оптимизации образовательного процесса.

Эффективность методического сопровождения определяется комплексной реализацией всех его функций, целесообразностью координации действий всех его субъектов, степенью их вовлеченности в процесс взаимодействия. На каждом из этапов методического сопровождения необходимо обеспечить активное участие воспитателей, вовлечь их в совместный анализ и обсуждение данных образовательного мониторинга, самодиагностику профессионального развития, проектирование и непосредственное участие в разнообразных мероприятиях методической направленности с учетом их профессиональных интересов и запросов. Поэтому в настоящее время актуальным становится разработка Положения о методическом сопровождении педагогов в ДОО.

Положение о методическом сопровождении педагогических работников устанавливает единые требования к методическому сопровождению педагогических работников и описывает комплекс взаимосвязанных целенаправленных действий, мероприятий, направленных на оказание всесторонней помощи педагогу в решении возникающих затруднений, способствующих его развитию и самоопределению на протяжении всей профессиональной деятельности. В документе отражаются: общие положения, цели, задачи и принципы реализации, функции методического сопровождения педагогических работников; направления деятельности и содержание методического сопровождения педагогических работников.

Все направления методического сопровождения объединяет и координирует методическая служба ДОО.

Методическая служба – это гибкая развивающаяся внутрисадовская структура, направленная на стимулирование обновления деятельности педагогов, оказание им адресной, конкретной помощи в процессе перехода на новое содержание образования, в совершенствовании форм и методов развития, воспитания и обучения дошкольников. Она обеспечивает изучение, адаптацию, модификацию и разработку современных педагогических технологий (технологий общения, диагностики и коррекции, воспитания и обучения) в образовательном процессе ДОО.

Условия ее эффективности обобщены К.Ю. Белой (табл. 2).

## Условия эффективности деятельности методической службы

Условие	Описание
<b>Плановость</b>	Содержание деятельности вытекает из конкретных задач ДОО и предусматривается как в годовом, так и месячных планах. Ее объем зависит от уровня квалификации педагогических кадров и состояния работы по образовательной программе, от умения руководителя понимать перспективу дальнейшего совершенствования работы.
<b>Целенаправленность</b>	Цели и задачи службы должны быть неразрывно связаны с целями и задачами воспитательно-образовательного процесса. Постановка цели – первоначальный и важнейший этап осуществления любого мероприятия. Цель определяет содержание работы, предусматривает конечный результат.
<b>Систематичность</b>	Методическое руководство будет по-настоящему эффективным, если намеченные в плане мероприятия будут составлять единую, связанную с общей целью систему воздействия на коллектив воспитателей.
<b>Дифференцированный подход</b>	Мастерство педагога, его отношение к делу, конкретные успехи или недостатки в работе составляют основные показатели, которые помогают руководителю определять конкретные цели и выбирать наиболее рациональные формы и приемы методической помощи воспитателю.
<b>Проверка исполнения</b>	Эффективность конкретных видов и форм методического сопровождения должна проявляться в деятельности каждого педагога и как конечный результат в знаниях и умениях детей. Контроль и проверка исполнения способствуют оперативному устранению имеющихся и возникающих недостатков и порождающих их причин.
<b>Координированность</b>	Согласованность в работе заведующего, старшего воспитателя и общественных организаций особенно необходима в организации контроля за воспитательно-образовательным процессом. Обеспечение координационных действий в работе определяется правильным планированием.
<b>Непрерывность повышения квалификации</b>	Непрерывное повышение квалификации и переподготовки руководства ДОО и воспитателей происходит путем самообразования и участия в разных формах методической работы как в масштабах округа, города, так и в рамках факультетов повышения квалификации и др.

При этом на сегодня одной из главных проблем, объединяющих неэффективность комплекса таких условий, по мнению К.Ю. Белой, является неумение педагогического коллектива работать над единой методической темой. Такая работа над единой методической темой имеет свои особенности:

- она носит циклический характер, включает организационный этап, этап внедрения новых идей, этап сбора и обработки полученной информации, этап обобщения и оценки результатов, этап анализа и прогнозирования, определения перспектив;

- в ее разработке участвуют все члены педагогического коллектива, методический актив;

- она должна охватывать все формы образовательной деятельности с детьми и быть связанной с имеющимся педагогическим опытом, конкретными научно-педагогическими исследованиями.

Учитывая данные особенности методического сопровождения в условиях работы педагогов над единой методической темой, разрабатывается план такой совместной деятельности на год (*Приложение 1. План работы по реализации методической темы в ДОО*).

При разработке плана формируется реальный механизм, отвечающий за эффективность методического сопровождения педагогов в ДОО – модель управления методической службой. Вариант такой модели приводится в исследовании П.Н. Лосевым (рис. 2).



Рис. 2. Модель управления методической службой

Актуальное значение в реализации такой модели на практике имеют соотнесение жизненного цикла каждого сотрудника с эффективностью работы всей ДОО и планирование индивидуальной работы с педагогами в рамках деятельности службы методического сопровождения. Это тем более важно, что в современных условиях развития образования без использования проектно-целевого и программно-целевого методов, лежащих в их основе, представляется невозможным эффективное осуществление методического и аналитического сопровождения и поддержки процесса внедрения системы общественно-государственного управления и федеральных государственных стандартов. Это касается как Стандарта профессиональной деятельности педагога, так и ФГОС дошкольного образования.

### **Вопросы и задания**

1. Что понимается под методическим сопровождением в ДОО?
2. Чем отличаются механизмы методического сопровождения и авторитарного управления профессионально-педагогической деятельностью педагогов?
3. Соотнесите функции и этапы методического сопровождения.
4. Познакомьтесь с ситуацией, ответьте на вопрос к ней. Какая функция методического сопровождения была реализована методистом?

Ситуация. Для формирования у воспитателей умения применять в образовательной работе с детьми активные методы обучения методист ДОО запланировала комплекс мероприятий: опрос педагогов, проблемная лекция, просмотр видеозаписей занятий с детьми, мастер-класс по разработке конспектов различных форм образовательной работы с применением активных методов обучения.

### **Литература**

1. Белая К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детского сада. М. : АТС, 2003. 393 с.
2. Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Методическая работа в ДОУ. Учебное пособие. М. : Инфра, 2022. 219 с.
3. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. М. : ТЦ Сфера, 2003. 95 с.
4. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ. Методическое пособие. М. : ТЦ Сфера, 2014. С. 124.
5. Поздняк Л.В., Лященко Н.Н. Управление дошкольным образованием : учеб. пособие для студентов вузов. М. : Академия, 2001. 432 с.
6. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении : пособие для руководителей ДОУ. М. : АРКТИ, 2003. – 262 с.

## **1.4. Теоретические и прикладные аспекты проектирования образовательной программы**

В дидактике существуют различные трактовки понятия «содержание образования». В «Педагогическом энциклопедическом словаре» содержание образования определяется как «совокупность систематизированных знаний, умений и навыков (*ЗУНов*), взглядов и убеждений, а также определенный уровень развития познавательных сил и практической подготовки, достигнутый в результате учебно-воспитательной работы». В данном случае речь идет о трактовке феномена «содержание образования» в контексте знаниево-

ориентированного подхода, при котором оно рассматривается как один из компонентов процесса обучения. При таком подходе в центре внимания оказываются знания, часто «заслоняя» самого человека.

Существенным для понимания содержания дошкольного образования является акцент на эмоциональных, оценочных, мотивационных и отношенческих составляющих. Так, И.Я. Лернер и М.Н. Скаткин под *содержанием образования* понимают педагогически адаптированную систему знаний, умений и навыков, опыта творческой деятельности и опыта эмоционально-волевого отношения, усвоение которой призвано обеспечить формирование всесторонне развитой личности, подготовленной к воспроизведению (сохранению) и развитию материальной и духовной культуры общества.

Современная образовательная парадигма придерживается личностно ориентированного подхода, при котором *содержание образования* рассматривается как «некоторая адаптированная система ЗУНов, опыта творческой деятельности и эмоционально-ценностного отношения к миру, усвоение которой обеспечивает развитие личности».

В современных условиях развития образования особое внимание уделяется месту и роли содержания в формировании целостной картины мира и мировоззрения обучающихся. В этой связи происходит перенос назначения опыта, который усваивается субъектом в процессе образования, с технологического компонента (средств обучения, воспитания и развития) на целевой компонент.

Цель современного образования - развитие тех свойств личности, которые нужны ей и обществу для включения в социально ценную деятельность. Такая цель образования утверждает отношение к знаниям, умениям и навыкам как средствам, обеспечивающим достижение полноценного, гармоничного развития эмоциональной, умственной, ценностной, волевой и физической сторон личности.

Все компоненты содержания образования и базовой культуры личности взаимосвязаны: умения без знаний невозможны; творческая деятельность осуществляется на основе определенных знаний, умений и навыков; воспитанность предполагает знание о той действительности, к которой устанавливается то или иное отношение, которая вызывает те или другие эмоции, предусматривает поведенческие навыки и умения.

Содержание дошкольного образования концентрирует основные компоненты социокультурного опыта. Важным для дошкольного образования является как определение необходимых базовых ориентиров для

конструирования содержания образования, так и возможность его обогащения средствами дополнительных образовательных программ.

Содержательный аспект в организации образовательной деятельности является ведущим для методической работы в дошкольном образовании. Это обусловлено тем, что вопросы разработки и реализации образовательной программы находятся в компетенции образовательной организации. В образовательной программе ДОО проектируются с одной стороны – содержание образования детей дошкольного образования, с другой – способы его освоения посредством организации образовательной деятельности.

Содержание дошкольного образования выступает проектировочной основой для организации образовательной деятельности по его освоению. И здесь важную роль играют *принципы и критерии отбора содержания образования*.

В педагогической теории нашли признание принципы формирования содержания образования, разработанные В.В. Краевским:

– *соответствия содержания образования требованиям развития общества, науки, культуры и личности* требует включения в содержание образования как традиционно необходимых знаний, умений и навыков, так и тех, которые отражают современный уровень развития социума, научного знания, культурной жизни и возможности личностного роста;

– *единой содержательной и процессуальной стороны обучения* предполагает, что при проектировании содержания образования необходимо учитывать технологии его передачи и усвоения, уровни последнего и связанные с ним действия;

– *структурного единства содержания образования* предполагает согласованность таких составляющих, как теоретическое представление, учебный предмет, учебный материал, педагогическая деятельность, личность воспитанника;

– *гуманитаризации* предполагает создание условий для активного творческого и практического освоения детьми общечеловеческой культуры;

– *фундаментализации содержания образования* предполагает интеграцию гуманитарных и естественнонаучных знаний, установления преемственности и междисциплинарных связей.

Рассмотренные принципы формирования содержания образования позволяют вычленивать критерии отбора основ наук, изучаемых в современном дошкольном образовательном учреждении (по Ю.К. Бабанскому):

– целостное отражение в содержании образования задач гармоничного развития личности и формирования ее базовой культуры;



- научность и практическая значимость содержания;
- соответствие содержания учебных предметов реальным возможностям воспитанников того или иного возраста;
- соответствие объема содержания учебного предмета имеющемуся времени на его изучение;
- учет международного, регионального опыта построения содержания образования;
- соответствие содержания образования имеющейся учебно-методической и материальной базе современного дошкольного образовательного учреждения.

В условиях вариативности дошкольного образования, когда каждая образовательная организация разрабатывает и реализует образовательные программы, велика роль источников формирования содержания дошкольного образования и способов его освоения.

Эволюция программно-методического обеспечения (разработка комплексных и парциальных программ, распределение базовой и вариативной частей, соотношение основной части программы и части, формируемой участниками образовательных отношений) позволила преодолеть трудности в сочетании разнообразных программ, призванных обеспечить вариативность дошкольного образования и комплексность в обеспечении условий для развития ребенка. Выходом из сложившейся ситуации является проектирование содержания образования (в форме образовательной программы) и путей его освоения (в форме образовательной деятельности), осуществляемое в условиях грамотной организации методической работы.

Исходные компоненты содержания образования (представления и знания, умения и навыки, опыт деятельности и творчества, опыт отношений) должны быть адекватно представлены во всех образовательных блоках, в образовательных областях и в каждой из них во взаимосвязи и преемственности.

*Первый блок* образовательного процесса: учебный. Он включает в себя базовые предметы (основы математики, начальное освоение чтения), обеспечивающие освоение обучающимися элементарных форм знакового мышления, развитие произвольности психических процессов, формирование реалистической оценки самого себя и своих действий).

*Второй блок* – «партнерский» Он направлен на развитие у детей культуры чувств и переживаний, символического мышления, воли и способности к планированию деятельности, длительному произвольному

усилию, направленному на достижение результата; освоение «мироустройства», в его природных и рукотворных аспектах.

На основе *третьего блока* создаются наиболее благоприятные условия для развития способностей к творческому самовыражению, осознания ребенком себя как независимого субъекта активности; для кооперации с «равными себе» (без взрослых посредников) для свободного упражнения в способах действия и умениях, замысливания и реализации собственных задач.

Содержание образования является одной из составляющих ООП ДО. Образовательная программа в дошкольной образовательной организации реализуется в соответствии с требованиями и на основе *федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО), федеральной образовательной программы дошкольного образования*. Остальные программы, как бы они не назывались (проекты, авторские, вариативные, альтернативные, новейшие, инновационные, парциальные; из перечня, из навигатора), не имеют правового статуса и могут быть использованы только как справочно-методический, вспомогательный и дополнительный материалы.

Отбор и структурирование содержания дошкольного образования целесообразно осуществлять в соответствии с методологическими подходами, реализация положений которых отражает содержательные аспекты данного процесса. Конструирование содержания дошкольного образования и организации образовательной деятельности необходимо производить в контексте *интегрированного подхода*, который отражает осуществление идей взаимосвязи и взаимодействия в любом из компонентов педагогического процесса в соответствии с теми или иными целями и задачами воспитания и развития. Интегрированный подход заключается в реализации приоритетных целей и задач воспитания и развития личности на основе формирования целостных представлений об окружающем мире; в достижении не только содержательных, но и формальных целей и задач воспитания и развития; в усилении связей компонентов содержания разных разделов программы (межвидовая интеграция) и внутри разделов (внутривидовая интеграция); во взаимодействии методов и приемов воспитания и обучения (методическая интеграция); в синтезе видов детской деятельности и внедрении интегрированных форм организации обучения (интегрированных занятий, циклов занятий, тематических дней и др.), имеющих сложную структуру.

Интегрированный подход к конструированию содержания тесно связан с личностным подходом, в соответствии с которым обеспечивается принятие и понимание ребенка, безусловно, положительное отношение к нему, ведущее к созданию благоприятного психологического климата; опора

на самоактуализацию личности, побуждение к выявлению ее внутреннего потенциала, к личностному росту.

*Личностный подход* определяет развитие ребенка как «процесс формирования человека или личности, совершающийся путем возникновения на каждой ступени новых качеств, специфических для человека, подготовленных всем предшествующим ходом развития, но не содержащихся в готовом виде на более ранних ступенях».

*Культурологический подход* проявляется в отборе содержания, ориентированного на формирование базиса личностной культуры, основ ценностного отношения ребенка к окружающему миру, к самому себе; на овладение элементарными культуросообразными способами деятельности; на формирование межличностных отношений, соответствующих нормам культуры общения с взрослыми и другими детьми.

Конструирование содержания образования детей дошкольного возраста в контексте аксиологического подхода предполагает таких его компонентов, которые способствовали бы осмыслению, познанию и конструированию целостного образа окружающего мира, формированию ценностного отношения к нему; приобщение к целостной системе ценностей с целью выработки ценности-отношения, ценности-нормы (к окружающим людям, к себе, к разным видам деятельности, к произведениям искусства, к труду взрослых и т.д.), ценности-качества (доброжелательность, сочувствие, дисциплинированность и т.п.).

*Деятельностный подход* определяет деятельность как движущую силу психического развития ребенка. В каждом возрасте существует своя ведущая деятельность, внутри которой возникают новые виды деятельности, развиваются (перестраиваются) психические процессы и возникают личностные новообразования. Реализация подхода предполагает акцентирование внимания на решение задач, связанных с включением ребенка в разные виды деятельности. Воспитатель в данном случае является организатором педагогического процесса, а не только транслятором определенной суммы знаний, познавательный материал выполняет функцию средства освоения детьми деятельности, а не цели обучения.

В соответствии с обозначенными выше методологическими подходами, принципами отбора и структурирования содержания образования, нормативными документами (ФГОС, ФООП ДО) осуществляется проектирование программно-целевого компонента образовательного процесса на всех ступенях системы образования, в том числе, на уровне дошкольного образования.

В Российской Федерации на уровне дошкольного образования реализуются образовательные программы, которые самостоятельно разрабатываются и утверждаются организацией, осуществляющей образовательную деятельность. Для того, чтобы образовательные программы были эффективными, их необходимо тщательно проектировать. Педагогическое проектирование – одна из сторон педагогической деятельности. Технологически проектирование нацелено на создание системы действий, позволяющей эффективно решить поставленную задачу. Проектирование образовательной программы связано с политикой дошкольной образовательной организации (ДОО) и (или) со стремлением самого педагога создать наиболее благоприятные условия для самореализации и успешности детей.

Практическим итогом процесса проектирования в ДОО является *образовательная программа дошкольного образования (ОП ДО)*, которая определяет содержание и организацию образовательной деятельности на уровне дошкольного образования и должна обеспечивать развитие личности детей дошкольного возраста в различных видах общения и деятельности с учетом их возрастных, индивидуальных психологических и физиологических особенностей.

Проектирование ОП ДО осуществляется на основе ряда нормативных правовых документов: ФГОС ДО и федеральной образовательная программа дошкольного образования (ФОП ДО). Программа разрабатывается и утверждается ДОО самостоятельно.

ОП ДО формируется как программа психолого-педагогической поддержки позитивной социализации и индивидуализации, развития личности детей дошкольного возраста и определяет комплекс основных характеристик дошкольного образования (объем, содержание и планируемые результаты в виде целевых ориентиров дошкольного образования).

В соответствии со стандартом ДОО может разрабатывать и реализовывать в группах различные программы с разной продолжительностью пребывания детей в течение суток, в том числе в группах кратковременного пребывания детей, полного и продленного дня, круглосуточного пребывания, разновозрастных группах. Структурные подразделения (группы) в одной ДОО могут реализовывать разные программы.

ФОП ДО отражает современный культурно-исторический этап развития российского общества и реализует основополагающие функции дошкольного уровня образования:

– обучение и воспитание ребенка дошкольного возраста как гражданина Российской Федерации, формирование основ его гражданской и культурной

идентичности на соответствующем его возрасту содержании доступными средствами;

– создание единого ядра содержания дошкольного уровня образования, ориентированного на приобщение детей к духовно-нравственным и социокультурным ценностям российского народа, воспитание растущего поколения как знающего и любящего историю и культуру своей семьи, большой и малой Родины;

– создание единого федерального образовательного пространства воспитания и развития детей от рождения до поступления в общеобразовательную организацию, обеспечивающего ребенку и его родителям (законным представителям), равные, качественные условия ДО, вне зависимости от места и региона проживания.

ФОП ДО определяет единые для Российской Федерации базовые объем и содержание ДО, осваиваемые обучающимися в ДОО; содержательные линии образовательной деятельности, реализуемые ДОО по основным направлениям развития детей дошкольного возраста (социально-коммуникативного, познавательного, речевого, художественно-эстетического, физического развития) согласно целевым ориентирам и образовательным областям ФГОС ДО.

ОП ДО – это нормативно-управленческий документ, обосновывающий выбор цели, содержания, применяемых методик и технологий, форм организации образовательного процесса в каждом конкретном учреждении образования. ДОО предоставлено право выбора способов реализации образовательной деятельности в зависимости от конкретных условий, предпочтений педагогического коллектива ДОО и других участников образовательных отношений, а также с учетом индивидуальных особенностей обучающихся, специфики их потребностей и интересов, возрастных возможностей.

*К функциям ОП ДО* относятся: определение приоритетов в подходах к реализации содержания образования; обеспечение объединения и координации деятельности специалистов ДОО; оптимизация управления образовательным процессом; обоснование критериев оценки качества реализации образовательных услуг; обеспечение реализации права родителей на достоверную и исчерпывающую информацию об образовательных услугах ДОО.

Реализация ОП ДО предполагает интеграцию обучения и воспитания в едином образовательном процессе, предусматривает взаимодействие с разными субъектами образовательных отношений, создает основу для преемственности уровней дошкольного и начального общего образования.

В современных условиях педагогические коллективы ДОО становятся инициаторами и непосредственными участниками процесса создания инновационных проектов, разработчиками авторских методик и технологий, образовательных программ.

Грамотно разработанная образовательная программа является показателем конкурентоспособности организации. Она может стать основой для разработки и совершенствования структуры и технологии управления образовательным процессом, позволит повысить эффективность планирования, организации, анализа и контроля деятельности методиста.

*Методист ДОО* организует и проводит с педагогическим коллективом комплекс мероприятий по знакомству с нормативными, теоретическими и технологическими основами процесса проектирования образовательной программы. Далее для проектирования программы создается рабочая группа из специалистов и педагогов ДОО, деятельность которой организует и координирует методист. Он консультирует и оказывает помощь всем участникам этого процесса, организует широкое обсуждение субъектами образовательных отношений проекта, обеспечивает своевременный учет выдвинутых педагогами и родителями предложений по его совершенствованию. Затем под руководством заведующего и методиста проводится педагогический совет по утверждению программного документа. В обязанности методиста входит так же оказание помощи педагогическим работникам в определении содержания программ, форм, методов и средств обучения и воспитания; в организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности; в разработке рабочих программ.

Проектирование программы связано с *определением условий и этапов реализации* конкретной педагогической системы. Технология проектирования ОП ДО включает ряд этапов.

Целью *подготовительного этапа* является исследование условий реализации проектирующей деятельности, планирование работы. К данному этапу относится:

– исследование условий реализации ОП ДО (требований к кадровым, психолого-педагогическим, материально-техническим, финансовым условиям, к развивающей предметно-пространственной среде);

– организация процедуры разработки ОП ДО на предмет соответствия ФГОС ДО (изучение современных требований, организация профессионального обучения педагогических работников ДОО, формирование команды разработчиков ООП ДО, планирование комплекса действий) и ФОП ДО (изучение содержания, планируемых результатов, регулирование объема частей программы).

*Основной этап* направлен на конструирование образовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями ФГОС ДО и ФОП ДО к структуре ОП ДО, соотношению частей программы и их объему и пр.

На *итоговом этапе* происходит презентация проекта программы, его обсуждение и утверждение на расширенном заседании педагогического совета с участием представителей родительского комитета, учредителей, членов попечительского совета и других заинтересованных лиц, получить рецензии от компетентных специалистов (представителей отделов образования, научных организаций и т.д.). Коллегиальный подход и учет мнений всех заинтересованных лиц является важнейшим условием успешности работы педагогического коллектива по разработке ОП ДО.

Каждый из обозначенных этапов проектирования ООП обеспечивается *методическим сопровождением*: проблемным анализом ситуации функционирования (развития) ДОО, выявлением дефицитов и позитивных тенденций образовательной деятельности организации, прогнозированием перспектив ее совершенствования, организацией участия всех педагогов и специалистов ДОО в разработке ОП ДО, координацией действий всех участников процесса проектирования программы и т.д.

*Структура образовательной программы* включает в себя две взаимодополняющие и необходимые с точки зрения реализации требований ФГОС ДО части: обязательную и формируемую участниками образовательных отношений.

*Обязательная часть* программы должна соответствовать ФОП ДО и может оформляться в виде ссылки на нее. Объем обязательной части – не менее 60 % от общего объема программы.

Часть программы, формируемая участниками образовательных отношений (*вариативная часть*), должна составлять не более 40% от общего объема программы. Она дополняет обязательную часть программы, позволяет обеспечивать вариативность ДО, стимулировать педагогическое творчество и инициативу, учитывать индивидуальные потребности обучающихся, мнение их родителей (законных представителей), а также условия, в которых осуществляется педагогический процесс.

*Вариативная часть* может быть ориентирована на специфику национальных, социокультурных и иных условий, в том числе региональных, в которых осуществляется образовательная деятельность; сложившиеся традиции ДОО; оказывает влияние на выбор парциальных образовательных программ и форм организации работы с детьми, которые в наибольшей степени

соответствуют потребностям и интересам детей, а также возможностям педагогического коллектива и ДОО в целом.

Существует несколько *способов* проектирования вариативной части программы:

- одна или несколько парциальных программ, выбранных (разработанных) участниками образовательных отношений;

- расширенные задачи и содержание образовательной деятельности в соответствии с инновационными (в т. ч. региональными) программами или проектами;

- образовательные технологии, методики, формы образовательной деятельности с детьми, не упомянутые в обязательной части, но принятые в конкретной ДОО.

Данная часть программы может быть представлена в виде ссылок на соответствующую методическую литературу.

Соотношение частей образовательной программы носит рекомендательный характер и призвано примерно оценить пропорцию между ними. При проектировании программы необходимо учесть, что она имеет три основных раздела: целевой, содержательный и организационный, в каждом из которых отражается обязательная часть и часть, формируемая участниками образовательных отношений (табл. 3).

В каждом разделе выделяется обязательная часть и часть, формируемая участниками образовательных отношений. Вариативная часть проектируется в конце каждого раздела в соответствии с логикой обязательной части программы.

*Целевой раздел ОП ДО* можно считать концептуальным разделом программы, т.к. цели образования выступают системообразующим фактором любой педагогической системы. Они отражают социальный заказ государства, общества, его различных социальных групп всем подсистемам образования. Педагогическое целеполагание – это сознательный процесс выявления и постановки целей и задач педагогической деятельности.

Этот раздел ОП ДО включает в себя пояснительную записку (цели, задачи, принципы ее формирования), планируемые результаты освоения программы (в младенческом, раннем, дошкольном возрастах, а также на этапе завершения освоения программы); подходы к педагогической диагностике достижения планируемых результатов.



## Структура образовательной программы ДОО

Разделы	Конструктор разделов
Целевой	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Пояснительная записка.</li> <li>2. Планируемые результаты реализации программы.</li> <li>3. Педагогическая диагностика достижения планируемых результатов.</li> </ol>
Содержательный	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Задачи и содержание образования (обучения и воспитания) по образовательным областям.</li> <li>2. Вариативные формы, способы, методы и средства реализации программы.</li> <li>3. Особенности образовательной деятельности разных видов и культурных практик.</li> <li>4. Способы и направления поддержки детской инициативы.</li> <li>5. Особенности взаимодействия педагогического коллектива с семьями обучающихся.</li> <li>6. Направления и задачи коррекционно-развивающей работы (КРР).</li> <li>7. Содержание КРР в ДОО.</li> <li>8. Рабочая программа воспитания.</li> </ol>
Организационный	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психолого-педагогические условия реализации программы.</li> <li>2. Особенности организации развивающей предметно-пространственной среды (РППС).</li> <li>3. Материально-техническое обеспечение программы, обеспеченность методическими материалами и средствами обучения и воспитания.</li> <li>4. Примерный перечень литературных, музыкальных, художественных, анимационных произведений для реализации программы.</li> <li>5. Кадровые условия реализации программы.</li> <li>6. Примерный режим и распорядок дня в дошкольных группах.</li> <li>7. Календарный план воспитательной работы.</li> </ol>

В пояснительной записке программы раскрываются: цели и задачи реализации программы, принципы и подходы к ее формированию.

В федеральном законе «Об образовании в РФ» указано на то, что «дошкольное образование направлено на формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных, нравственных, эстетических и личностных качеств, формирование предпосылок учебной деятельности, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста» (п. 1 ст. 64). В соответствии с этим определяются цели ФГОС ДО и ФОП ДО.

На основании данных документов определяется цель в ОП ДОО, которая является общей как для обязательной части программы, так и для части, формируемой участниками образовательных отношений.

Задачи обязательной части ОП ДО должны соответствовать задачам, обозначенным в ФОП ДО. В части, формируемой участниками

образовательных отношений, эти задачи могут быть расширены и конкретизированы, а также дополнены другими в соответствии с содержанием парциальных программ, региональных проектов, инновационных разработок, которые выбраны и (или) разработаны самостоятельно педагогическим коллективом ДОО.

Основные принципы дошкольного образования, обозначенные в ФГОС ДО должны быть взяты за основу при разработке данного подраздела ОП ДО (ФГОС ДО, п. 1.4.). Подавляющее большинство современных парциальных программ, технологий построены на основе таких принципов и подходов, поэтому их конкретизации в части, формируемой участниками образовательных отношений, как правило, не требуется.

Обязательной составляющей образовательной программы ДО являются планируемые результаты ее освоения обучающимися. Специфика дошкольного детства (гибкость, пластичность развития ребенка, высокий разброс вариантов его развития, его непосредственность и непроизвольность), а также системные особенности дошкольного образования (необязательность уровня дошкольного образования в РФ, отсутствие возможности вменения ребенку какой-либо ответственности за результат) делают неправомерными требования от ребенка дошкольного возраста конкретных образовательных достижений и обуславливают необходимость определения результатов освоения программы в виде возрастных характеристик возможных достижений ребенка дошкольного возраста на разных возрастных этапах и к завершению дошкольного образования.

Планируемые результаты разрабатываемых в ДОО программ должны быть не ниже соответствующих планируемых результатов ФООП ДО. Обозначенные в ФООП возрастные ориентиры «к одному году», «к трем годам» и т.д. имеют условный характер, что предполагает широкий возрастной диапазон для достижения ребенком планируемых результатов.

В части, формируемой участниками образовательных отношений, планируемые результаты могут быть расширены (конкретизированы, добавлены) сообразно задачам и содержанию тех парциальных программ, которые выбраны (разработаны) ДОО.

В конечном итоге результаты освоения ОП ДО должны выступать основаниями преемственности дошкольного и начального общего образования и предполагать формирование у воспитанников предпосылок к учебной деятельности на этапе завершения ими дошкольного образования.

В соответствии с ФГОС ДО освоение ОП ДО не должно сопровождаться проведением промежуточных аттестаций и итоговой аттестацией обучающихся.

Планируемые результаты не подлежат непосредственной оценке и не являются основанием для их формального сравнения с реальными достижениями детей. Они не являются основой объективной оценки соответствия установленным требованиям образовательной деятельности и подготовки детей. При этом в процессе реализации программы может проводиться оценка индивидуального развития детей, которая осуществляется педагогом в рамках педагогической диагностики. Вопрос о ее проведении для получения информации о динамике возрастного развития ребенка и успешности освоения им ОП, формах организации и методах решается непосредственно ДОО.

Педагогическая диагностика достижений планируемых результатов должна быть направлена на изучение деятельностных умений ребенка, его интересов, предпочтений, склонностей, личностных особенностей, способов взаимодействия с взрослыми и сверстниками. Она позволяет выявлять особенности и динамику развития ребенка, составлять на основе полученных данных индивидуальные образовательные маршруты освоения образовательной программы, своевременно вносить изменения в планирование, содержание и организацию образовательной деятельности.

Периодичность проведения педагогической диагностики определяется ДОО. Оптимальным является ее проведение на начальном этапе освоения ребенком образовательной программы в зависимости от времени его поступления в дошкольную группу (стартовая диагностика) и на завершающем этапе освоения программы его возрастной группой (заключительная, финальная диагностика). При проведении диагностики на начальном этапе учитывается адаптационный период пребывания ребенка в группе. Сравнение результатов стартовой и финальной диагностики позволяет выявить индивидуальную динамику развития ребенка.

Педагогическая диагностика индивидуального развития детей проводится педагогом в произвольной форме на основе малоформализованных диагностических методов (наблюдения, свободных бесед с детьми, анализа продуктов детской деятельности, специальных диагностических ситуаций).

При необходимости педагог может использовать специальные методики диагностики физического, коммуникативного, познавательного, речевого, художественно-эстетического развития. Особенно это касается специфики работы педагогов-специалистов.

Педагогическая диагностика завершается анализом полученных данных, на основе которых педагог выстраивает взаимодействие с детьми, организует РППС, мотивирующую активную творческую деятельность обучающихся,

составляет индивидуальные образовательные маршруты освоения образовательной программы, осознанно и целенаправленно проектирует образовательный процесс.

Содержательный раздел ОП ДО проектируется в соответствии сведущими методологическими подходами, теоретическими основаниями и требованиями к отбору и структурированию содержания дошкольного образования.

Содержание ОП ДО должно обеспечивать развитие личности, мотивации и способностей детей в различных видах деятельности и охватывать пять образовательных областей – социально-коммуникативное развитие (СКР), познавательное развитие (ПР), речевое развитие (РР), художественно-эстетическое развитие (ХЭР) и физическое развитие (ФР). В каждой образовательной области формулируются задачи и содержание образовательной деятельности.

Важной частью работы педагогического коллектива по реализации ОП ДО является воспитательная составляющая образовательной деятельности. В ходе реализации содержания каждой образовательной области проектируются воспитательные задачи. Они должны быть:

- направлены на приобщение детей к ценностям российского народа, формирование у них ценностного отношения к окружающему миру;
- «встроены» в образовательный процесс как обязательная его часть.

Задачи образовательных областей и воспитательные направления должны быть сопоставлены и решаться интегрированно, только в этом случае можно говорить о целостности педагогического процесса в ДОО.

В ФГОС ДО стандартизированы содержательные линии образовательной деятельности, реализуемые ДОО по основным направлениям обучения и воспитания детей дошкольного возраста (образовательным областям). В ФОП ДО определены задачи и содержание для обязательной части ОП ДО.

Часть ОП ДО, формируемая участниками образовательных отношений, может включать различные направления, выбранные из числа парциальных и иных программ и (или) созданных ДОО самостоятельно. Следовательно, в этой части должны быть описаны их задачи (обучающие и воспитательные) и содержание, либо оформлены ссылки на соответствующие парциальные программы.

При проектировании программы необходимо развернуто представить вариативные формы, способы, методы и средства ее реализации, которые ДОО определяет самостоятельно в соответствии с задачами воспитания и обучения, возрастными и индивидуальными особенностями детей, спецификой их образовательных потребностей и интересов. Существенное значение имеют сформировавшиеся у педагога практики воспитания и обучения детей, оценка результативности форм, методов, средств образовательной деятельности применительно к конкретной возрастной группе детей.

Фактически речь идет о создании *технологической модели образовательного процесса* – совокупности множества взаимосвязанных элементов, образующих определенную целостность. Для того чтобы построить модель, необходимо конкретно определить не только содержание элементов, но и совокупность связей между ними. Технология моделирования может быть представлена в виде последовательного описания организации образовательной деятельности.

1. *Образовательные технологии.* При реализации ДО могут использоваться различные образовательные технологии, в том числе дистанционные, электронное обучение, исключая образовательные технологии, которые могут нанести вред здоровью детей. Выбор образовательных технологий остается за ДОО.

2. *Виды детской деятельности и формы активности.* Конкретное содержание образовательных областей должно реализовываться в различных видах деятельности детей. Деятельностью можно назвать любую активность человека, которой он сам придает некоторый смысл. В концепциях личностно ориентированного образования, в рамках деятельностного подхода образовательный процесс строится с учетом принципа включения личности в значимую деятельность. Проектирование и организация значимых для детей видов деятельности, «упаковка» их в соответствующие возрастным особенностям формы активности – первоочередная задача работы педагогов по освоению детьми содержания всех образовательных областей, в том числе их воспитательной составляющей (табл. 4).

**Виды детской деятельности и формы активности**  
в соответствии с возрастными особенностями детей от 2 месяцев до 8 лет

Возрастной период	Виды детской деятельности и формы активности
Младенческий возраст (2 месяца – 1 год)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– непосредственное эмоциональное общение со взрослым;</li> <li>– двигательная (пространственно-предметные перемещения, хватание, ползание, ходьба, тактильно-двигательные игры);</li> <li>– предметно-манипулятивная (орудийные и соотносящие действия с предметами);</li> <li>– речевая (слушание и понимание речи взрослого, гуление, лепет и первые слова);</li> <li>– элементарная музыкальная (слушание музыки, танцевальные движения на основе подражания, музыкальные игры)</li> </ul>
Ранний возраст (1 год – 3 года)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– предметная (орудийно-предметные действия - ест ложкой, пьет из кружки и другое);</li> <li>– экспериментирование с материалами и веществами (песок, вода, тесто и другие);</li> <li>– ситуативно-деловое общение со взрослым и эмоционально-практическое со сверстниками под руководством взрослого;</li> <li>– двигательная (основные движения, общеразвивающие упражнения, простые подвижные игры);</li> <li>– игровая (отобразительная и сюжетно-отобразительная игра, игры с дидактическими игрушками);</li> <li>– речевая (понимание речи взрослого, слушание и понимание стихов, активная речь);</li> <li>– изобразительная (рисование, лепка) и конструирование из мелкого и крупного строительного материала;</li> <li>– самообслуживание и элементарные трудовые действия (уборка игрушек, подметание веником, поливание цветов из лейки и др.);</li> <li>– музыкальная (слушание музыки и исполнительство, музыкально-ритмические движения)</li> </ul>
Дошкольный возраст (3 года – 8 лет)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– игровая (сюжетно-ролевая, театрализованная, режиссерская, строительно-конструктивная, дидактическая, подвижная и другие);</li> <li>– общение со взрослым (ситуативно-деловое, внеситуативно-познавательное, внеситуативно-личностное) и сверстниками (ситуативно-деловое, внеситуативноделовое);</li> <li>– речевая (слушание речи взрослого и сверстников, активная диалогическая и монологическая речь);</li> <li>– познавательно-исследовательская и экспериментирование;</li> <li>– изобразительная (рисование, лепка, аппликация) и конструирование из разных материалов по образцу, условию и замыслу ребенка;</li> <li>– двигательная (основные виды движений, общеразвивающие и спортивные упражнения, подвижные и элементы спортивных игр);</li> <li>– элементарная трудовая (самообслуживание, хозяйственно-бытовой труд, труд в природе, ручной труд);</li> <li>– музыкальная (слушание и понимание музыкальных произведений, пение, музыкально-ритмические движения, игра на детских музыкальных инструментах)</li> </ul>

В различных образовательных и бытовых ситуациях личностно значимыми для ребенка становятся разные виды детской деятельности и их комплексы. Для реализации задач различных образовательных областей можно выделить приоритетные виды детской деятельности, в процессе организации которых поставленные задачи будут решаться максимально эффективно. Например, задачи физического развития решаются преимущественно в ходе организации двигательной активности (деятельности) детей, художественно-эстетического – в изобразительной, музыкальной и т.д.

3. *Формы организации детских видов деятельности.* Следующим шагом в процессе моделирования является подбор тех форм организации работы с детьми, которые будут наиболее адекватными для решения задач той или иной образовательной области. При этом формы организации могут быть разными. Это не только традиционные занятия, но и детские лаборатории, экскурсии, творческие мастерские и пр. Эта работа поможет не только построить модель образовательного процесса, но и написать в дальнейшем рабочие программы, скорректировать календарные планы образовательной деятельности.

Выбор формы организации образовательной деятельности по той или иной образовательной области остается за педагогом, который должен руководствоваться программными требованиями, учитывать возрастные и индивидуальные особенности детей, ситуацию в группе, а главное – уметь организовать деятельность детей в интересной и занимательной для них форме, которая будет способствовать развитию каждого ребенка (табл. 5).

Таблица 5

Примерный перечень форм организации образовательной деятельности

Образовательная область	Формы организации образовательной деятельности
Физическое развитие	Занятия по физическому развитию; утренняя гимнастика, подвижные игры с правилами (в т.ч. народные), игровые упражнения, двигательные паузы, спортивные пробежки, соревнования и праздники, эстафеты, физкультурные минутки и др.
Познавательное развитие	Занятия по познавательному развитию; наблюдения, экскурсии, целевые прогулки, решение проблемных ситуаций, опыты, экспериментирование, коллекционирование, моделирование, познавательно-исследовательские проекты, дидактические, конструктивные игры и др.
Речевое развитие	Занятия по речевому развитию; рассказы, беседы, пересказы, загадывание и разгадывание загадок, словесные и настольно-печатные игры с правилами, ситуативные разговоры, сюжетные (в т.ч. режиссерские) игры, речевые тренинги и др.

Образовательная область	Формы организации образовательной деятельности
	Рассказывание, чтение, обсуждение, разучивание, инсценирование произведений, игры-драматизации, театрализованные игры, различные виды театра (теневого, бибабо, пальчиковый и пр.) и др.
Художественно-эстетическое развитие	<p>Занятия по художественно-эстетическому развитию (изобразительной деятельности); мастерские детского творчества, выставки изобразительного искусства, вернисажи детского творчества, рассказы и беседы об искусстве, творческие проекты эстетического содержания и др.</p> <p>Занятия по художественно-эстетическому развитию (музыкальной деятельности); слушание и исполнение музыкальных произведений, музыкально-ритмические движения, музыкальные игры и импровизации, инсценировки, драматизации, занятия в музыкальном зале, организация детского оркестра и др.</p> <p>Обсуждение, разучивание и инсценирование произведений, игры-драматизации, детские спектакли и др.</p>
Социально-коммуникативное развитие	<p>Занятия по социально-коммуникативному развитию; игровые ситуации, игры с правилами (дидактические (с предметами и игрушками, настольно-печатные, словесные, шансовые, компьютерные), подвижные, народные), творческие игры (сюжетные, сюжетно-ролевые, театрализованные, конструктивные) и др.</p> <p>Беседы, речевые ситуации, составление рассказов и сказок, творческие пересказы, разгадывание загадок, ситуативные разговоры, ситуации морального выбора, речевые тренинги, совместные с взрослыми проекты и др.</p> <p>Индивидуальные и подгрупповые поручения, дежурства, совместный (общий, коллективный) труд (в т.ч. в рамках практико-ориентированных проектов) и др.</p>

4. *Методы воспитания и обучения.* Осуществляя выбор методов воспитания и обучения, педагог учитывает возрастные и личностные особенности детей, педагогический потенциал каждого метода, условия его применения, реализуемые цели и задачи, прогнозирует возможные результаты. Для решения задач воспитания и обучения целесообразно использовать комплекс методов.

Рекомендованные методы воспитания:

– организации опыта поведения и деятельности (приучение к положительным формам общественного поведения, упражнение, воспитывающие ситуации, игровые методы);

– осознания детьми опыта поведения и деятельности (рассказ на моральные темы, разъяснение норм и правил поведения, чтение



художественной литературы, этические беседы, обсуждение поступков и жизненных ситуаций, личный пример);

– мотивации опыта поведения и деятельности (поощрение, методы развития эмоций, игры, соревнования, проектные методы).

Традиционные методы обучения (словесные, наглядные, практические) целесообразно дополнить методами, в основу которых положен характер познавательной деятельности детей:

- информационно-рецептивными;
- репродуктивными;
- методами проблемного изложения;
- эвристическими (частично-поисковыми);
- исследовательскими.

5. *Средства воспитания и обучения.* Для эффективной реализации программы рекомендуется проектировать и в дальнейшем использовать различные средства, представленные совокупностью материальных и идеальных объектов:

- демонстрационные и раздаточные;
- визуальные, аудиальные, аудиовизуальные;
- естественные и искусственные;
- реальные и виртуальные.

В компетенции ДОО - самостоятельно определить средства воспитания и обучения, в том числе технические, соответствующие материалы (в том числе расходные), игровое, спортивное, оздоровительное оборудование, инвентарь, необходимые для реализации программы.

При проектировании компонентов модели образовательного процесса должны быть обязательно учтены субъектные проявления ребенка в деятельности; вариативная часть при необходимости может содержать описание форм, средств и пр., которые необходимо добавить в практику работы педагогов для эффективной реализации парциальных программ и проектов.

В процессе описания модели коллектив разработчиков самостоятельно определяет вид и форму ее представления. Может быть выбрана табличная форма, циклограмма, а также использован описательный вариант содержания модели.

При проектировании данного подраздела образовательной программы важно учесть особенности разных видов образовательной деятельности и культурных практик.

Образовательная деятельность в ДОО включает:

- образовательную деятельность, осуществляемую в процессе организации различных видов детской деятельности;
- образовательную деятельность, осуществляемую в ходе режимных процессов;
- самостоятельную деятельность детей;
- взаимодействие с семьями детей по реализации ОП ДО.

Необходимо предложить варианты совместной деятельности педагога и детей (когда педагог обучает детей, равноправное партнерство, деятельность по заданию педагога, под его руководством и пр.); самостоятельной деятельности детей. Особое внимание должно быть уделено описанию игры как преобладающего вида самостоятельной деятельности детей, ее функций (обучающей, познавательной, развивающей, воспитательной, социокультурной, коммуникативной и др.); обозначить игру как форму организации жизни и деятельности детей, средство разностороннего развития личности, метод или прием обучения, средство саморазвития, самовоспитания, самообучения, саморегуляции; предложить все варианты ее применения в детском саду.

Образовательная деятельность в режимных процессах имеет специфику и предполагает использование особых форм работы в соответствии с реализуемыми задачами воспитания, обучения и развития ребенка (*Приложение 2. Проектирование образовательной деятельности в режиме дня*).

В режиме дня должно быть предусмотрено время для проведения занятий. При этом занятие рассматривается в двух проекциях:

- как дело, занимательное и интересное детям, развивающее их;
- как деятельность, направленная на освоение детьми одной или нескольких образовательных областей, или их интеграцию с использованием разнообразных форм и методов работы, выбор которых осуществляется педагогам самостоятельно.

Занятие является формой организации обучения, оно может проводиться в виде образовательных ситуаций, тематических событий, проектной деятельности, проблемно-обучающих ситуаций, интегрирующих содержание образовательных областей, творческих и исследовательских проектов и т.д.

Культурные практики (игровые, продуктивные, познавательно-исследовательские, коммуникативные практики, чтение художественной литературы) рекомендовано планировать во второй половине дня. Они расширяют социальные и практические компоненты содержания образования, способствуют формированию у детей культурных умений при взаимодействии со взрослым и самостоятельной деятельности; предоставляют ребенку

возможность проявить свою субъектность с разных сторон, что, в свою очередь, способствует становлению разных видов детских инициатив.

Наполнение данного подраздела в части программы, формируемой участниками образовательных отношений, может быть очень вариативно.

Описание пункта «Способы и направления поддержки детской инициативы» тесно связано с культурными практиками ребенка, а также возможностями поддержки детской самостоятельности. Под самостоятельной деятельностью понимается свободная деятельность воспитанников в условиях созданной педагогами развивающей предметно-пространственной среды, обеспечивающей выбор каждым ребенком деятельности по интересам, позволяющей ему взаимодействовать со сверстниками или действовать индивидуально. Детская самостоятельность - это не столько умение ребенка осуществлять определенное действие без помощи посторонних и постоянного контроля со стороны взрослых, сколько инициативность и способность ставить перед собой новые задачи и находить их решения в социально приемлемых формах.

Фундамент самостоятельности закладывается на границе раннего и дошкольного возрастов, дальнейшее развитие самостоятельности как личностного качества в период дошкольного детства связано, в первую очередь, с развитием ведущих видов детской деятельности (*Приложение 3. Развитие самостоятельности и детской инициативы в ведущих видах детской деятельности*).

Детская инициативность и самостоятельность, безусловно, должна поддерживаться педагогом и в процессе организации других видов деятельности. Объектом описания текущего подраздела ОП ДО, соответственно, становятся способы, приемы, направления и условия поддержки, специфичные для каждого возрастного этапа взросления ребенка, в т.ч., в части программы, формируемой участниками образовательных отношений.

В образовательной программе необходимо отразить особенности взаимодействия педагогического коллектива с семьями обучающихся: описать цели, задачи и принципы организации взаимодействия ДОО и семьи, а также ключевые направления выстраивания этого процесса: диагностико-аналитическое, просветительское, консультационное.

ДОО самостоятельно выбирает и проектирует педагогически обоснованные формы, методы, приемы и способы взаимодействия с семьями обучающихся в зависимости от стоящих перед ними задач. Сочетание традиционных и инновационных технологий сотрудничества позволит

педагогам ДОО устанавливать доверительные и партнерские отношения с родителями (законными представителями).

В образовательную программу включаются направления и задачи коррекционно-развивающей работы.

КРР объединяет комплекс мер по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся, включающий психолого-педагогическое обследование, проведение индивидуальных и групповых коррекционно-развивающих занятий, а также мониторинг динамики их развития.

Коррекционная работа и (или) инклюзивное образование должны быть направлены на:

- обеспечение коррекции нарушений развития различных категорий детей с ОВЗ, оказание им квалифицированной помощи в освоении программы;
- освоение детьми с ОВЗ программы, их разностороннее развитие с учетом возрастных и индивидуальных особенностей и особых образовательных потребностей, социальной адаптации.

Задачи КРР на уровне дошкольного образования:

- определение особых образовательных потребностей (ООП) обучающихся, в том числе с трудностями освоения программы и социализации в ДОО;
- своевременное выявление обучающихся с трудностями социальной адаптации, обусловленными различными причинами;
- осуществление индивидуально ориентированной психолого-педагогической помощи обучающимся с учетом особенностей их психического и (или) физического развития, индивидуальных возможностей и потребностей;
- оказание родителям (законным представителям) обучающихся консультативной психолого-педагогической помощи по вопросам развития и воспитания детей дошкольного возраста;
- содействие поиску и отбору одаренных обучающихся, их творческому развитию;
- выявление детей с проблемами развития эмоциональной и интеллектуальной сферы;
- реализация комплекса индивидуально ориентированных мер по ослаблению, снижению или устранению отклонений в развитии и проблем поведения.

ДОО имеет право и возможность разработать программу КРР, которая может включать: план диагностических и коррекционно-развивающих мероприятий; рабочие программы КРР с обучающимися различных целевых

групп, имеющих различные ООП и стартовые условия освоения программы; методический инструментарий для реализации диагностических, коррекционно-развивающих и просветительских задач программы КРР.

КРР в ДОО реализуется в форме групповых и (или) индивидуальных коррекционно-развивающих занятий. Выбор и проектирование конкретной программы коррекционно-развивающих мероприятий, их количества, форм организации, методов и технологий реализации определяется ДОО самостоятельно исходя из возрастных особенностей и ООП обучающихся, отнесения их к конкретной целевой группе.

Подраздел образовательной программы по КРР включает подробное описание работы по диагностическому, коррекционно-развивающему, консультативному, информационно-просветительскому направлениям. Рекомендуется также предложить содержание работы по психолого-педагогическому сопровождению детей каждой целевой группы обучающихся.

В содержательный раздел программы входит федеральная рабочая программа воспитания, которая раскрывает задачи и направления воспитательной работы, предусматривает приобщение детей к российским традиционным духовным ценностям, включая культурные ценности своей этнической группы, правилам и нормам поведения в российском обществе

Структура программы воспитания идентична общей структуре ОП ДО и включает три раздела: целевой, содержательный и организационный. В ФОП ДО программа воспитания представлена достаточно подробно, поэтому проектирование данного компонента ОП ДО в большей степени предусматривает осмысление разработчиками смысла и содержания рабочей программы воспитания (табл. 6).

Таблица 6

Особенности проектирования рабочей программы воспитания

Направления воспитания	Традиционные ценности российского общества	Интеграция с образовательными областями
Патриотическое	Родина, природа	СКР, ПР
Духовно-нравственное	Жизнь, милосердие, добро	СКР
Социальное	Человек, семья, дружба, сотрудничество	СКР, ПР
Познавательное	Познание	ПР
Физическое и оздоровительное	Здоровье, жизнь	ФР
Трудовое	Труд	СКР
Эстетическое	Культура и красота	РР, ХЭР

Важная задача разработчиков – конструирование части, формируемой участниками образовательных отношений. В ней необходимо продумать и представить воспитательные направления, которые реализуются в парциальных программах (проектах), базовые ценности, воспитательные задачи, планируемые результаты воспитательной работы, содержание работы и направления деятельности педагогов, формы, методы и средства реализации.

Данный алгоритм проектирования вариативной воспитательной составляющей уместен в полном объеме в случае, если в парциальных программах, проектах, технологиях предложены иные, не описанные в обязательной части, элементы (например, заявлены дополнительные воспитательные эффекты программ, указаны другие формы и средства реализации и т.п.).

Следующим разделом ОП ДО является *«Организационный»* Под организацией любой деятельности понимают процесс создания или усовершенствования взаимосвязей между ее частями и элементами с целью внесения упорядоченности и повышения эффективности деятельности.

Организационный раздел включает описание условий реализации программы, обозначенных во ФГОС ДО и ФОП ДО – психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, а также особенностей проектирования РППС.

В данном подразделе *«Психолого-педагогические условия реализации программы»* перечисляются ключевые условия, которые ДОО обязуется соблюдать при организации образовательной деятельности и которые обеспечивают успешность реализации программы со стороны педагогического коллектива.

Они достаточно подробно охарактеризованы и в стандарте, и в ФОП ДО и, как показывает практика проектирования, являются едиными с точки зрения обеспечения эффективности реализации обеих частей ОП ДО: признание детства как уникального периода в становлении человека; решение образовательных задач с использованием обновленных форм организации процесса образования; обеспечение преемственности содержания и форм организации образовательного процесса; учет специфики возрастного и индивидуального психофизического развития обучающихся; построение образовательной деятельности на основе взаимодействия взрослых с детьми; индивидуализация образования; оказание ранней коррекционной помощи детям с ООП, в том числе с ОВЗ и пр.

### ***Особенности организации РППС.***

Раскрывая особенности организации РППС, необходимо учесть, что РППС рассматривается как часть образовательной среды и фактор, обогащающий развитие детей; создается как единое пространство, все компоненты которого согласуются между собой по содержанию, масштабу, художественному решению.

В соответствии с законодательством за ДОО закреплено право самостоятельного проектирования РППС, которая должна включать описание:

- организованного пространства (территории ДОО, групповых комнат, специализированных помещений и пр.), в т.ч. созданных центров активности детей для обеспечения возможности реализации разных видов индивидуальной и коллективной деятельности;
- материалов, оборудования, электронных образовательных ресурсов и средств обучения и воспитания, охраны и укрепления здоровья детей дошкольного возраста;
- материалов для организации самостоятельной творческой деятельности детей.

При проектировании РППС ДОО нужно учитывать:

- местные этнопсихологические, социокультурные, культурно-исторические и природно-климатические условия, в которых находится ДОО (особенно важен этот пункт с точки зрения решения задач вариативной части программы);
- возраст, уровень развития детей и особенности их деятельности, содержание образования;
- задачи образовательной программы для разных возрастных групп;
- возможности и потребности участников образовательной деятельности.

В первую очередь, РППС ДОО должна отвечать требованиям ФГОС ДО (*Приложение 4. Характеристика современной развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО*).

В подразделе *«Материально-техническое обеспечение программы, обеспеченность методическими материалами и средствами обучения и воспитания»* описываются материально-технические ресурсы, необходимые для эффективной организации образовательного процесса и успешного освоения детьми программных задач. В него включают:

- описание материально-технического обеспечения программы: наличие групповых комнат и их количество, дополнительных помещений для оказания образовательных услуг, в том числе для детей с ОВЗ (музыкальных, спортивных и иных залов, кабинетов, комнат, холлов, уголков и пр.); наличие

прогулочных участков, спортивных площадок, автогородков и пр. площадей, которые используются для решения программных задач;

– описание обеспеченности методическими материалами: перечень методических пособий и УМК, необходимых для реализации программы и имеющихся в ДОО;

– перечень средств обучения и воспитания: приборы, оборудование, включая спортивное оборудование и инвентарь, инструменты (в том числе музыкальные), учебно-наглядные пособия, компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, печатные и электронные образовательные и информационные ресурсы и иные материальные объекты, необходимые для организации образовательной деятельности.

Алгоритм написания части программы, формируемой участниками образовательных отношений, такой же. Она может быть представлена в виде ссылок на соответствующую методическую литературу, содержать дополнительный список помещений (если таковые имеются), материалов и оборудования, позволяющих организовать образовательную работу по заявленным программам и проектам.

В *«Перечнях литературных, музыкальных, художественных, анимационных произведений для реализации программы»* указываются:

– литературные произведения для детей от 1 года до 7 лет (малые формы фольклора, русские народные сказки, былины, сказки народов мира, произведения поэтов и писателей России и разных стран);

– музыкальные произведения для детей от 2 месяцев до 7 лет (для слушания, пения, организации музыкально-ритмических движений; музыкальные и музыкально-дидактические игры; произведения для инсценировок и музыкальных спектаклей, развития танцевально-игрового творчества, игры на детских музыкальных инструментах);

– художественные произведения для детей 2–7 лет (иллюстрации, в т.ч. к книгам; репродукции картин);

– анимационные произведения для детей 5–7 лет (для совместного семейного просмотра, бесед и обсуждений, использования их элементов в образовательном процессе).

В часть программы, формируемую участниками образовательных отношений, вносят дополнительные перечни сообразно рекомендациям парциальных программ и проектов.

В подразделе *«Кадровые условия реализации программы»* дается общая информация о кадровом составе ДОО – руководящих, педагогических, учебно-



вспомогательных, административно-хозяйственных работников образовательной организации, а также медицинских и иных специалистов, выполняющих вспомогательные функции.

Необходимым условием успешной реализации ОП ДО является непрерывное сопровождение программы педагогическими и учебно-вспомогательными работниками в течение всего времени ее реализации в ДОО или в дошкольной группе.

Образовательная организация вправе применять сетевые формы реализации программы или отдельных ее компонентов, в связи с чем может быть задействован кадровый состав других организаций, участвующих в сетевом взаимодействии с ДОО.

Рациональное сочетание элементов режима жизнедеятельности обеспечивает более продуктивную работу человека и высокий уровень его здоровья. Основными компонентами режима в ДОО являются: сон, пребывание на открытом воздухе (прогулка), образовательная деятельность, игровая деятельность и отдых по собственному выбору (самостоятельная деятельность), прием пищи, личная гигиена. Содержание и длительность каждого компонента, а также их роль в определенные возрастные периоды закономерно изменяются, приобретая новые характерные черты и особенности.

Описание подраздела «*Примерный режим и распорядок дня в дошкольных группах*» следует начать с режима работы образовательной организации, от которого зависит время реализации ОП ДО. Дошкольная организация может работать по пятидневной или шестидневной рабочей неделе, что определяется ДОО самостоятельно в соответствии с ее уставом. Группы могут функционировать в режиме:

- полного дня (12-часового пребывания);
- сокращенного дня (8–10,5-часового пребывания);
- продленного дня (13–14-часового пребывания);
- кратковременного пребывания (от 3 до 5 часов в день);
- круглосуточного пребывания.

При круглосуточном пребывании детей в группе реализация программы осуществляется не более 14 часов с учетом режима дня и возрастных категорий детей.

Для того, чтобы наиболее полно охарактеризовать особенности организации образовательного процесса, описание данного подраздела должно включать:

- требования и показатели организации образовательного процесса и режима дня;

- количество приемов пищи в зависимости от режима функционирования организации и режима обучения;
- режим сна, бодрствования и кормления детей от 2 месяцев до 1 года;
- примерный режим дня в группах для детей младенческого, раннего возрастов и в дошкольных группах;
- примерный режим дня в группах кратковременного пребывания детей от 1,5 до 2 лет, от 2 до 3 лет, в дошкольных группах кратковременного пребывания (при наличии подобных групп в ДОО).

Распорядок дня – чередование видов деятельности по количеству времени, обеспечивающее нормальную жизнедеятельность человека. Для организации образовательной деятельности важно правильно выбрать время на ее осуществление в распорядке дня, а также обеспечить нужную последовательность периодов приема пищи, сна и бодрствования. Для этого педагогам нужен режим дня – четкий распорядок жизни в течение суток, предусматривающий чередование бодрствования и сна, а также рациональную организацию различных видов деятельности.

При организации режима следует предусматривать оптимальное чередование самостоятельной детской деятельности и организованных форм работы с детьми, коллективных и индивидуальных игр, достаточную двигательную активность ребенка в течение дня, обеспечивать сочетание умственной и физической нагрузки.

ДОО может корректировать режим дня в зависимости от типа организации и вида реализуемых образовательных программ, сезона года. Режим дня должен быть гибким, однако неизменными должны оставаться время приема пищи, интервалы между приемами пищи, обеспечение необходимой длительности суточного сна, время отхода ко сну; проведение ежедневной прогулки.

Указанные элементы (сон, прогулки, приемы пищи, периоды бодрствования) служат «конструктором» режима дня. Образовательная деятельность при этом может осуществляться в течение всего времени пребывания детей в ДОО. Важными с точки зрения реализации ОП ДО являются периоды проведения занятий (табл. 7).

## Конструктор занятий в режиме дня

Показатели		Возраст детей				
		1,5–3 года	3–4 года	4–5 лет	5–6 лет	от 6 лет
Максимальная продолжительность занятия		10 мин	15 мин	20 мин	25 мин	30 мин
Максимальный объем времени на занятия в день	I половина дня	10 мин	30 мин	40 мин	45 мин	1,5 часа
	II половина дня	10 мин	не допускается		после дневного сна	
					25 мин	30 мин
Максимальное количество занятий в неделю		10 мин			15 мин	20 мин
Минимальные перерывы между занятиями		10 мин				
Проведение физкультурных минуток		не указано	проводятся в середине занятия статического характера, между занятиями			
Дополнительные условия		требующие повышенной познавательной активности и умственного напряжения детей занятия организуют в I половину дня, допускается проводить занятия на игровой площадке во время прогулки	не указано		требующие повышенной познавательной активности и умственного напряжения детей занятия организуют в I половину дня	

Режим организации освоения части программы, формируемой участниками образовательных отношений, должен быть «встроен» в общий режим дня, а количество и тематика занятий включены в их общий объем на неделю (выделены в нем). Такой интегрированный формат режима дня рекомендован в случае, если занятия как форма организации предусмотрены содержанием парциальных программ и других системных продуктов вариативной части. В данном случае вариант объединения двух частей

программы в одну форму продиктован необходимостью представлять режим дня (объем занятий) целостно, а не по частям, что значительно удобнее.

«Календарный план воспитательной работы» должен быть составлен в соответствии с примерным перечнем основных государственных и народных праздников, памятных для Российской Федерации дат и является единым для ДОО. В плане определяются формы организации воспитательных событий: рассказы, беседы, чтение художественной или познавательной литературы, конкурсы или выставки детских рисунков (поделок), театрализованная деятельность, презентации, создание коллекций, издание детских книг, реализация проектов (детско-родительских; групповых с презентацией итогов проекта для всего детского сада, объединяющих группы одного возраста, объединяющих весь детский сад и всех участников образовательных отношений – детей, их родителей, педагогов и других сотрудников ДОО), акции, утренники и др.

В план могут быть включены иные мероприятия согласно программе воспитания, по ключевым направлениям воспитания и дополнительного образования детей, в т.ч. части, формируемой участниками образовательных отношений.

Все мероприятия плана проводится с учетом особенностей ОП ДО, а также возрастных, физиологических и психоэмоциональных особенностей обучающихся.

### ***Вопросы и задания***

1. Приведите примеры из ФОП ДО, иллюстрирующие реализацию одного из принципов отбора содержания образования.

2. Укажите, какие подходы легли в основу отбора содержания в ФОП ДО, проиллюстрируйте ответ примерами.

3. Какие нормативные правовые документы необходимо изучить до начала процесса проектирования ОП ДО? В каком (каких) предложена структура образовательной программы? Опишите структуру ОП ДО.

4. Как организовать работу ДОО по проектированию ОП ДО? Кто может принимать участие в данном процессе? Сформулируйте основные функции участников процесса проектирования.

5. Какие компоненты включает целевой раздел ОП ДО? В чем специфика цели и задач образовательной программы на уровне дошкольного образования? Назовите существенные отличия ОП ДО от программ школьного образования.

6. Какие подразделы выделяют в организационном разделе ОП ДО? Какие условия успешной реализации образовательной программы необходимо описать в этом разделе? Предложите вариант описания одного из условий (на выбор).

### ***Нормативно-правовые источники***

1. Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей : Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 // Сайт Администрации Президента России. URL: <http://kremlin.ru/acts/news/69810>

2. О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся». Федеральный закон от 31.07.2020 г. № 304-ФЗ // Сайт Администрации Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/45788>

3. О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и статью 1 Федерального закона «Об обязательных требованиях в Российской Федерации». Федеральный закон от 24.09.2022 № 371-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202209240008?ysclid=le460x31tf973232321>

4. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (утвержден приказом Минобрнауки России от 17 октября 2013 г. № 1155; в редакции приказа Минпросвещения России от 8 ноября 2022 г. № 955) // КонсультантПлюс [сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_154637/1ad1a834f2604827f926f8d5cce7251c500a26cd/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_154637/1ad1a834f2604827f926f8d5cce7251c500a26cd/)

5. Федеральная образовательная программа дошкольного образования. Утверждена приказом Министерства просвещения РФ от 25 ноября 2022 г. № 1028 // Минпросвещение России. Официальный сайт. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/0e6ad380fc69dd72b6065672830540ac/>

6. Об образовании в Российской Федерации. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ // Сайт Администрации Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36698>

### ***Литература***

1. Бережнова О.В. Как спроектировать организационный раздел ОП ДО. Конструктор с разъяснениями по каждому пункту // Справочник старшего воспитателя. 2023. № 8. С. 4–9.

2. Бережнова О.В. Как спроектировать содержательный раздел ОП ДО. Разъяснения по базовому объему и содержанию // Справочник старшего воспитателя. 2023. № 7. С. 4–10.

3. Бережнова О.В. Как спроектировать целевой раздел ОП ДО. Разъяснения по каждому пункту с формулировками // Справочник старшего воспитателя. 2023. № 6. С. 4–9.

4. Бим-Бад Б.М. Очерки по теории образования, обучения и воспитания // Бим-Бад Борис Михайлович. Официальный сайт. URL: [http://www.bim-bad.ru/docs/StEdu/studies\\_in\\_theory\\_of\\_education.pdf](http://www.bim-bad.ru/docs/StEdu/studies_in_theory_of_education.pdf)

5. Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Методическая работа в ДОУ. Учебное пособие. М. : Инфра, 2022. 219 с.

6. Выготский Л. С. Педагогическая психология / под ред. В.В. Давыдова. М.: Педагогика, 1991. 480 с.

7. Выготский Л.С. Проблема культурного развития ребенка // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 1991. № 4. С. 5–18.

8. Гладкова Ю.А. Федеральная образовательная программа дошкольного образования: обзор, анализ, планирование : методическое пособие. М. : АСОУ, 2023. 52 с.

9. Дидактика средней школы: Некоторые проблемы современной дидактики / под ред. М.Н. Скаткина. М. : Просвещение, 1982. 319 с.

10. Кравцова Е.Е. Психологические новообразования дошкольного возраста // Вопросы психологии. 1996. № 6. С. 64–76.

11. Лазарева М.В. Интегрированное обучение детей в дошкольных образовательных учреждениях : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / 13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования. М., 2010. 44 с.

12. Майер А.А. Практические материалы по освоению содержания ФГОС в дошкольной образовательной организации (в схемах и таблицах) : учебно-практическое пособие. М. : Педагогическое общество России, 2014. 96 с.

13. Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Методическая работа в ДОУ. Учебное пособие. М. : Инфра, 2022. 219 с.

## **1.5. Мониторинг качества образования в дошкольном учреждении как аспект методического сопровождения**

Национальная доктрина образования в Российской Федерации (далее – РФ) определила основной целью модернизации системы образования его качество и общедоступность. Начиная с 90-х годов в управлении организацией образовательного процесса традиционный контроль за учебно-воспитательным процессом заменяется мониторингом его качества. Основу для разработки контроля в управлении образованием с помощью педагогического мониторинга, рассматриваемого как сбор информации для достижения запланированных целей, контроля за их реализацией, анализа причин

отклонения от целей и коррекционной работы в дальнейшем заложил Н.И. Иорданский.

Понятие «мониторинг» в педагогике имеет несколько определений, в каждом из которых отражена важная сторона, без которой он потерял бы свою многоаспектность, А.Н. Майоров трактует данное понятие как непрерывное, длительное наблюдение за состоянием образовательной среды и управление им путем современного информирования людей о возможном наступлении неблагоприятных и недопустимых ситуаций. Т.А. Строкова рассматривает мониторинг как последовательное осуществление сбора, обработки, систематизации, анализа, оценки и интерпретации собираемой информации о состоянии необходимого объекта; прогноза его дальнейшего функционирования, развития и выработки коррекционных мер. Н. Хвостов под педагогическим мониторингом понимает наблюдение за каким-либо процессом в динамике с целью выявить его соответствие желаемому результату; сбор, хранение, обработку и распространение информации о функционировании образовательной системы, обеспечивающие непрерывное слежение за ее состоянием и развитием.

Исследователи сходятся во мнении о том, что мониторинг характеризуется целенаправленным наблюдением за каким-либо процессом и последующим контролем; возможностью сравнения полученных результатов с ожидаемыми, возможностью прогнозирования результатов.

Кроме того, отмечается ряд особенностей мониторинга:

- непрерывность;
- диагностичность (наличие модели или критериев, с которыми можно соотнести реальное состояние отслеживаемого объекта);
- информативность (критерии отслеживания включают наиболее проблемные показатели, на основании которых можно делать вывод об отклонениях в отслеживаемых процессах);
- обратная связь, которая позволяет вносить коррективы в отслеживаемый процесс.

Рассматривать сущность педагогического мониторинга следует с позиции качества образования, поскольку оно является его доминирующей характеристикой, совокупностью свойств, которые способствуют удовлетворению потребностей в образовании и отвечают интересам общества. При этом качество образования рассматривается в виде обобщенной меры эффективности системы образования в ДООУ, которая проявляется в способности предоставить комплекс услуг, отвечающих запросам и ожиданиям потребителей и требованиям нормативных документов (законов).

В соответствии с Законом об образовании (п. 29 ст. 2) качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия ФГОС, и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

При разработке системы мониторинговой оценки качества образования следует опираться на следующие нормативно-правовые акты:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155 г. «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 5 марта 2013г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642;
- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 декабря 2013 г. № 1324 «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию»;
- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. № 462 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией»;
- приказ Министерства образования и науки Пермского края от 10 июня 2021 г. № 26-01-06-659 «Об утверждении Концепции региональной системы оценки качества дошкольного образования в Пермском крае до 2024 года».

В настоящее время в сфере дошкольного образования нормативными правовыми документами установлены различные процедуры оценки его качества: внутренняя оценка, лицензирование, государственный надзор и контроль, самообследование, независимая оценка качества, оценка эффективности и результативности деятельности, рейтинг и т.д.

Внутренняя система оценки качества дошкольного образования (далее – ВСОКДО) предоставляет руководителю информацию, которая позволяет определить, насколько фактическая организация образовательного процесса



дошкольного учреждения отвечает установленным требованиям Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. Данная информация необходима для принятия стратегических и тактических решений, поскольку основной ее задачей является сбор, обработка и анализ данных по различным аспектам образовательного процесса, принятие решения о совершенствовании образовательной деятельности, изучение состояния развития и эффективности деятельности дошкольного учреждения, прогнозирование развития.

Для организации работы по ВСОКДО, разрабатываются и утверждаются документы, которые регламентируют работу по оценке качества образования на уровне дошкольного учреждения:

- положение о ВСОКДО;
- план-график ВСОКДО;
- циклограмма контроля.

Утвержденной формы *положения о ВСОКДО* как локального акта не существует, каждое учреждение разрабатывает его самостоятельно. Готовит документ рабочая группа. Согласовать положение нужно с коллективным органом, так как его содержание напрямую касается педагогических работников. В положение включаются цели, задачи, принципы системы оценки качества образования. Кроме того, описываются организационная и функциональная структура (кто и как осуществляет оценку качества образования в ДОО).

*План-график* внутренней оценки качества образования создается для того, чтобы определить объекты сбора информации. В нем обозначаются направления контроля, сроки мониторинга и ответственные лица.

*Циклограмма контроля* образовательной деятельности – инструмент ВСОКДО. С помощью мероприятий в циклограмме готовится информация, которая анализируется для оценки качества образования. В циклограмме по месяцам указывается, какой контроль проводите и что в него входит.

С целью организации работы ВСОКДО допускается разработка и других локальных актов.

Годовой цикл организации ВСОКДО осуществляется поэтапно (табл. 8). Он включается в годовой план учреждения, содержит виды контроля, перечень мониторинговых и оценочных процедур, планируемые даты и ответственные.

## Этапы организации ВСОКДО

Этапы	Содержание работы
Нормативно-установочный	<ul style="list-style-type: none"> <li>– изучение нормативно правовых документов, которые регламентируют ВСОКДО;</li> <li>– подготовка приказов о ВСОКДО;</li> <li>– определение направлений, основных показателей, критериев, инструментариев ВСОКДО;</li> <li>– определение организационной структуры, ответственных лиц, которые будут осуществлять оценку качества образования</li> </ul>
Информационно-диагностический	<ul style="list-style-type: none"> <li>– сбор данных, их обобщение и интерпретация</li> </ul>
Аналитический	<ul style="list-style-type: none"> <li>– анализ данных, сопоставление с данными с прогнозными/нормативными показателями, анализ причин отклонения</li> </ul>
Итогово-прогностический	<ul style="list-style-type: none"> <li>– представление результатов педагогическим работникам, родительской общественности, коллегиальным органам управления дошкольного учреждения;</li> <li>– разработка стратегии работы ДОО</li> </ul>

Для эффективной организации ВСОКДО в ДОО создается рабочая группа из представителей администрации дошкольного учреждения, представителей педагогического совета, общественных органов управления учреждения, в состав которых входят родители. Руководство рабочей группой возлагается на заместителя заведующего по воспитательно-методической работе, старшего воспитателя или методиста.

Состав, полномочия и обязанности членов рабочей группы по ВСОКДО утверждает приказом заведующий. Методист ДОО организует и координирует деятельность рабочей группы по составлению документов ВСОКДО, руководит проведением контрольно-оценочных процедур.

На заседаниях члены группы должны определить:

- документы, которые регламентируют функционирование ВСОКДО в учреждении;
- методики оценки качества образования, в том числе показатели, которые характеризуют состояние и динамику развития системы образования в учреждении;
- критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогов.

ВСОКДО должна охватывать следующие направления в соответствии с объектами и показателями оценки (табл. 9).

## Соотношение направлений, объектов и показателей оценивания

Направление	Объект, подлежащий оценке	Показатель оценивания
Оценка качества содержания и организации образования	ООП ДО / АООП ДО	Наличие ООП ДО/АООП ДО
		Соответствие задач по направлениям развития ребенка в планах работы воспитателей задачам по направлениям развития в ООП/АООП
		Наличие обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений в целевом, содержательном и организационном разделе
		Соответствие целевого, содержательного и организационного компонента ООП ДО/АООП возрастным и индивидуальным особенностям воспитанников
		Соответствие ООП ДО/АООП в части, формируемой участниками образовательных отношений, спросу на образовательные услуги со стороны потребителей
		Соответствие ООП ДО/АООП в части, формируемой участниками образовательных отношений, специфике национальных, социокультурных и иных условий, в которых осуществляется образовательная деятельность
		Наличие рабочей программы воспитания
		Соответствие структуры и содержания рабочей программы воспитания требованиям федерального законодательства
		Соответствие рабочей программы воспитания специфике национальных, социокультурных и иных условий, в которых осуществляется образовательная деятельность, на основе учета потребностей и возможностей всех участников образовательных отношений
Оценка качества условий, обеспечивающих образовательную деятельность	Психолого-педагогические условия реализации ООП ДО	Эффективность системы профилактической работы и раннего выявления детского и семейного неблагополучия
		Наличие адаптированных образовательных программ и индивидуальных образовательных маршрутов для детей с особыми образовательными потребностями
	Кадровое обеспечение	Укомплектованность педагогическими кадрами
		Образовательный ценз педагогических кадров
		Уровень квалификации педагогических кадров
		Дополнительное профессиональное образование педагогических работников
		Компетентность педагогических кадров (оценка трудовых функций)
Профессиональные достижения педагогов		

Направление	Объект, подлежащий оценке	Показатель оценивания
	Материально-технические условия	Соответствие развивающей предметно-пространственной среды требованиям ФГОС ДО
		Наличие технических средств в образовательном процессе
		Наличие специальных условий для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов
		Наличие, соответствие ООП ДО/АООП ДО и срокам использования печатных средств
		Наличие, соответствие ООП ДО/АООП ДО и срокам использования электронных образовательных ресурсов
		Наличие, соответствие ООП ДО/АООП ДО и срокам использования аудиовизуальных средств
Оценка качества результатов	Удовлетворенность родителей	Анализ мнения родителей о качестве дошкольного образования
		Информационная открытость
	Результаты освоения ребенком ООП ДО	Анализ качества (индивидуальной динамики) освоения детьми содержания ООП ДО/АООП ДО
		Анализ достижений обучающихся (в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах различного уровня)

Под руководством методиста рабочей группой определяются инструменты оценки (в зависимости от критериев и показателей, которые необходимо оценить и проанализировать). В Федеральных образовательных стандартах в общем виде описаны инструменты, которые необходимо использовать для оценки качества образования. Их условно можно разделить на количественные и качественные (табл. 10).

Таблица 10

#### Инструменты оценки

Качественные	Количественные
Полнота и точность выполнения условий по реализации выбранной основной образовательной программе дошкольного образования	Статистические данные, которые относятся к уровню результативности воспитательно-образовательной деятельности
Оценка достаточности кадрового состава учреждения, профессионального уровня и показателей продуктивности педагогов и непедагогических работников	
Результаты посещения мероприятий, которые организывают воспитатели с целью установления сотrudнических отношений со специалистами из других образовательных учреждений, родителями, организаций – социальных партнеров учреждения	Результаты опросов и анкетирования
Результаты общественной оценки	
Текущая и итоговая отчетность	

Для оценки качества образования методистом организуются:

- мониторинги (целенаправленное систематическое наблюдение, собеседование, анализ документации, анкетирование, сравнение и анализ);
- контроли (оперативный, тематический, фронтальный, итоговый, взаимоконтроль).

При педагогической диагностике воспитанников ведущим методом является наблюдение за деятельностью детей в разные моменты их пребывания в группе и в разных видах активности (режимные моменты, свободная деятельность, организованная деятельность и пр.). Если оценивается качество условий, в том числе развивающая предметно-пространственная среда, то используются количественные и качественные методы. Они позволят оценить и зафиксировать результат в специальных ведомостях (оценочных листах). В данном случае возможна балльная (уровневая) оценка.

В современной практике дошкольного образования разработаны инновационные инструменты мониторинга его качества: аналитические и информационные карты (в том числе для детей с ограниченными возможностями здоровья). Одним из таких примеров является электронная платформа «Личный кабинет дошкольника», которая предназначена для фиксации, хранения и анализа данных об освоении ребенком основной образовательной программы дошкольного образования (*Приложение 5. Цифровая образовательная среда дошкольного образования*).

Личный кабинет дошкольника содержит семь карт наблюдений за развитием ребенка: «Спорт» (физическое развитие), «Познание» (познавательное развитие), «Речь» (речевое развитие), «Творчество» (художественно-эстетическое развитие), «Общение» (социально-коммуникативное развитие), «Интересное дело» (краткосрочные образовательные практики по выбору), «Техномир» (робототехника, конструирование, техническое творчество). Карты 1–5 фиксируют успехи ребенка по освоению образовательной программы, карты 6–7 – по освоению регионального компонента программы.

Карточка ребенка – основной элемент «Личного кабинета дошкольника». В карточке содержится основная стандартизированная информация о его развитии. Информация содержится в виде ответов воспитателя на вопросы по различным направлениям развития ребенка. Ответы выставлены в виде позиций «Да» и «Нет». Карточку можно распечатывать в бумажном варианте простым нажатием на кнопку «Печать». Кроме основной стандартизированной информации в виде вопросов и ответов, в карточке содержится два вида дополнительной информации. Первый вид – это комментарии воспитателя.

Комментарии представлены в виде текстовой информации. Текст высвечивается в нижней части карточки. Периодичность и необходимость занесения комментариев определяется руководством ДОУ, либо личной просьбой родителя.

Второй вид дополнительной информации—это подшитые к карточке файлы различного формата. Родитель может скачать эти файлы на собственный компьютер. В файлах содержится информация, имеющая отношение к ребенку родителя. Периодичность и необходимость размещения файлов определяется руководством ДОУ, либо личной просьбой родителя. Карты наблюдений в «Личном кабинете дошкольника» не являются целевыми ориентирами дошкольного образования и не служат основанием для их формального сравнения с реальными достижениями детей.

Для педагогов личный кабинет дошкольника – это инструмент, позволяющий проводить педагогическую диагностику воспитанников, выстраивать и корректировать индивидуальные маршруты развития детей. Для администрации ДОУ ценна информация, представленная в разделе «Статистика»: родительская активность, количество (доля) заполненных карточек в каждой группе. Родители наблюдают динамику развития ребенка в его личном кабинете и здесь же получают от воспитателей и специалистов рекомендации, игры и упражнения по всем направлениям развития. Все участники образовательных отношений получают ту информацию с помощью данного инструмента, которая им необходима и использование которой целесообразно.

Анализ достижений воспитанников также возможен через «Личный кабинет дошкольника» в разделе «Портфолио», где размещены результаты участия детей в муниципальной конкурсной системе, разработанной с целью раскрытия талантов, выдающихся способностей, склонностей к разным видам деятельности у воспитанников ДОУ.

Конкурсы организуются на основе Положения и регулярно проводятся в течение календарного года. В положениях о конкурсе, разработанных методическими службами ДОО, определены цели, задачи, порядок проведения конкурса, критерии оценки конкурсных работ, условия определения и награждения победителей. Участниками конкурса могут быть все желающие воспитанники старших и подготовительных групп детского сада, в том числе дети с ОВЗ. Ребёнок принимает участие в 3–4 конкурсах в год. Выбор осуществляется совместно с родителями ребёнка. Победитель конкурса в ДОУ участвует в городском этапе. Результаты участия в городском этапе отражаются в личном кабинете дошкольника.

«Личный кабинет дошкольника» является не только удобной формой мониторинга развития детей, но и инструментом для профессионального роста воспитателя. Данные о результатах освоения детьми образовательной программы позволяют педагогу анализировать собственную деятельность, оценивать и корректировать ее.

В целом, итоги работы ВСОКДО подводятся как минимум два раза в год: в декабре–январе и мае–июне. Методист организует обсуждение промежуточных результатов на заседании педагогического совета, что позволяет своевременно скорректировать план работы на новое полугодие с учетом сложностей, которые были выявлены в ходе обсуждения и оценки. Результаты работы ВСОКДО отражаются в анализе выполнения годового плана и отчете о результатах самообследования дошкольного учреждения. Данная информация размещается на официальном сайте учреждения.

### ***Вопросы и задания***

1. Что является объектами мониторинга качества образования в ДОО?
2. Укажите основные направления оценки качества образования в дошкольном учреждении.
3. Допускается ли оценка достижения воспитанниками целевых ориентиров для того, чтобы судить о качестве их подготовки к обучению в школе? Обоснуйте, свою позицию.

### ***Литература***

1. Григорян И.А. Мониторинг: эволюция научных взглядов, сущность, функции и принципы // Проблемы педагогики. 2017. № 3 (26) С. 60–66.
2. Майоров А.Н. Мониторинг в образовании: Кн. 1. СПб. : Образование культура, 1998. 344 с.
3. Останина С.А. Личный кабинет дошкольника – новый формат мониторинга развития детей. Опыт Перми // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. 2019. № 1.
4. Строкова Т.А. Мониторинг в школьном образовании : монография. Тюмень : Изд-во ТГУ, 2007. 196 с.
5. Хвостов Н. Управление качеством образования // Школьные технологии. 2004. № 6. С. 23–27.
6. Справочник руководителя дошкольного учреждения : [сайт]. URL: <https://e.rukdobra.ru/>

## **1.6. Задачи, методы, формы и технологии организации методической работы по повышению квалификации и мастерства педагогических кадров**

Повышение квалификации и мастерства педагогических кадров является одним из важнейших направлений деятельности методической службы и методиста ДОО. Уровень профессиональной компетентности педагогов является одним из факторов повышения качества образовательного процесса в детском саду. В условиях постоянного изменения и совершенствования нормативно-программных документов в области дошкольного образования, повышения требований родителей и школы к образовательным достижениям детей дошкольного возраста, обновления традиционных и разработки новых средств, методов и форм организации образовательного процесса в детском саду очевидна необходимость создания условий для постоянного профессионального роста и совершенствования мастерства педагогов ДОО. Достижению этой цели может способствовать грамотная организация деятельности методической службы детского сада.

*Задачи методической работы* могут быть систематизированы в блоки в соответствии с функциями методического сопровождения.

*Аналитический блок:*

– осуществлять планомерный и систематический мониторинг профессиональных и информационных потребностей педагогических работников;

– создавать на основе результатов мониторинга базу данных о запросах педагогических работников в части повышения профессиональной квалификации и мастерства;

– изучать и анализировать состояние и результаты методической работы в методических объединениях;

– выявлять затруднения дидактического и методического характера в коррекционно-образовательной работе педагогов с обучающимися (воспитанниками);

– осуществлять изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта.

*Информационный блок:*

– осуществлять формирование банка информации (нормативно-правовой, научно-методической, методической и др.);



– знакомить педагогических работников с новинками педагогической, психологической, методической и научно-популярной литературы на бумажных и электронных носителях посредством создания медиатеки;

– информировать педагогов о новых направлениях в развитии дошкольного образования, об изменениях в его содержании, средствах и технологиях;

– организовывать сетевое информационно-коммуникационное обслуживание учреждения;

– осуществлять систематический анализ состояния подготовленности кадров в области владения компьютером, информационными технологиями;

– организовывать процесс участия педагогов в курсах повышения квалификации на базе ДОО и социальных партнеров.

*Организационно-методический блок:*

– организовывать мероприятия по оказанию адресной методической помощи педагогам с разным уровнем профессиональной подготовки и мастерства в период подготовки к аттестации, в межаттестационный и межкурсовой периоды;

– организовывать деятельность внутренних методических объединений педагогических работников;

– привлекать педагогов к участию в образовательной программы ДОО (обязательная и формируемая участниками образовательных отношений части программы);

– обеспечивать своевременную и систематическую презентацию педагогам ДОО новых программно-методических документов и пособий, периодических изданий по вопросам дошкольного образования, научно-методических сборников, дидактических и демонстрационных пособий;

– осуществлять подготовку и проведение конференций, педагогических чтений, семинаров, конкурсов профессионального педагогического мастерства педагогических работников учреждения;

– организовывать и проводить консультационную работу с педагогическими работниками, занимающимися с детьми, имеющими особые образовательные потребности;

– популяризировать и разъяснять педагогам результаты новейших педагогических и психологических исследований;

– консультировать педагогических работников и родителей (законных представителей) обучающихся, воспитанников учреждения по вопросам обучения и воспитания воспитанников;

– осуществлять проектирование и организацию инновационной деятельности педагогов ДОО.

Решение обозначенных задач осуществляется методистом и другими субъектами методической службы с помощью разнообразных методов и организационных форм.

Решение задач **аналитического блока** обеспечивается использованием таких методов, форм и технологий работы с педагогическими кадрами как: анкетирование педагогов и последующим оформлением карты образовательных запросов, открытые просмотры занятий, аналитический и творческий отчеты воспитателей, портфолио и сайт-визитка воспитателя.

#### ❖ *Веб-анкетирование педагогов*

Веб-анкетирование – это метод, позволяющий осуществлять оперативный сбор информации о профессиональных проблемах и трудностях, опыте, знаниях, потребностях, суждениях педагогов, их отношении к чему-либо. Веб-анкетирование проводится в интернете с помощью специального конструктора веб-анкет и позволяет воспитателям и специалистам принимать участие в разнообразных опросах, связанных с решением годовых задач работы детского сада и оперативным контролем их деятельности. Для этого можно воспользоваться сайтом <http://webanketa.com>.

На основе данных, полученных с помощью анализа анкет, методист составляет карту образовательных запросов педагогов, которая является основанием для разработки индивидуального плана профессионального развития педагога. При этом учитываются следующие компоненты непрерывного воспитательно-образовательного пространства детского сада: эмоционально-рефлексивный, культурно-коммуникативный, духовно-эмоциональный, спортивно-оздоровительный, практически-действенный, опытно-экспериментальный и интеллектуально-познавательный. Они определяют специфику планирования работы с детьми, педагогами и родителями, специфику реализации программы сотрудничества детского сада со школой, выбор приоритетных форм методической работы с творческими группами и научно-методическими объединениями воспитателями и учителями. Поэтому в индивидуальный план развития педагога обязательно включается описание форм его участия в методической работе детского сада.

## ❖ *Открытые просмотры занятий*

Открытый просмотр занятия – это форма проведения учебного занятия с приглашением педагогов, специалистов образовательной организации с целью решения задач по распространению педагогического опыта, совершенствованию профессионального мастерства педагогов, обогащению их практики новыми приемами и методами. На открытом занятии педагог демонстрирует свой проверенный позитивный или инновационный опыт, процесс реализации методической идеи или применение методического приема или метода обучения. Участие в открытых просмотрах позволяет педагогам увидеть, как работают коллеги, использовать их профессиональные наработки, осознать свои недочеты.

О.И. Давыдова, Л.Г. Богославец выделяют ряд требований к организации и проведению открытых занятий.

1. Открытое занятие должно проводиться в соответствии с планом методической работы ДООУ. При этом оно должно отражать способ (вариант, путь) решения конкретной методической проблемы и (или) тему самообразования, над которой работает педагог. Его индивидуальная методическая тема связывается с общей методической проблемой коллектива ДООУ. Это требование обусловлено необходимостью реализации системного подхода к организации научно-методической работы в педагогическом коллективе.

2. Результативность этой формы работы во многом зависит от ее правильной предварительной подготовки, что предполагает выделение достаточного времени для предварительной работы по проектированию занятия, средового оснащения. Практика показывает, что нельзя проводить в одной группе в один день несколько открытых занятий, не следует организовывать их в одной и той же группе несколько раз в месяц. Это требование обусловлено значительной психологической нагрузкой, которую испытывают дети и педагог. Поэтому при подготовке к открытому занятию педагогу необходимо прогнозировать как ожидаемые результаты работы с детьми, так и возможные риски и пути их преодоления.

3. Перед проведением открытого занятия педагог предварительно, знакомит коллег с его характеристикой, составленной по определенному плану.

4. Анализ открытого занятия не является обязательным. В отличие от анализа занятий, посещаемых с целью контроля педагога, обсуждение открытого просмотра предполагает консультирование гостей занятия, рефлексия, активное обсуждение, обмен мнениями, дискуссии, споры и т.п.

5. Конспекты всех открытых занятий оформляются и хранятся в методическом кабинете.

## ❖ *Аналитический и творческий отчеты о работе воспитателей*

Отчет о работе – это форма организации аналитической деятельности педагогов, целью которой является рефлексия процесса и продуктов профессионально-педагогической деятельности.

Е.В. Касаткина рекомендует составлять такие отчеты за месяц до итогового педсовета.

Отчет состоит из ряда разделов. Первый раздел включает общую информацию (название дошкольного учреждения, фирменное название возрастной группы, Ф.И.О. воспитателей-напарников). Данный раздел может быть проиллюстрирован фотографиями учреждения, воспитателей (каждого или общей).

Во втором разделе («Краткая характеристика группы») раскрываются особенности возрастной группы, указывается ее гендерный состав и интересы, предпочтения и уровень зоны ближайшего развития (ограниченные возможности здоровья, способности и др.). В данном разделе можно привести данные о средней посещаемости, заболеваемости детей, причинах пропусков. Второй раздел оформляется с использованием фотографий, диаграмм и графиков;

В третьем разделе («Деятельность педагогов») раскрывается приоритетное направление в работе педагогов. Каждый воспитатель указывает тему по самообразованию, цели, задачи и виды отчетности. Также представляется кружковая деятельность при условии, что данное направление ведется в детском саду.

В четвертом разделе («Интересные события в жизни группы») воспитатели раскрывают то, к чему важно привлечь внимание коллег. Это может быть опыт, которым они хотели бы поделиться (например, проектная деятельность, участие в конкурсе районного или окружного значения и т.д.).

Результаты диагностики, итоги освоения программы воспитанниками за учебный год, сравнительный анализ (в виде графиков и диаграмм) отражаются в пятом разделе («Достижения детей»). Здесь же представляется информация о наградах детей или конкретного ребенка за участие в конкурсах (фотоматериалы, отсканированные грамоты, дипломы, благодарственные письма).

Совместная работа воспитателей-напарников с родителями раскрывается в шестом разделе («Взаимодействие с родителями»). Здесь отражается работа по организации групповых родительских собраний (тема, цель, количество

родителей, присутствующих на каждом собрании), приводятся фотоматериалы о мероприятии. Указывается, какие выставки совместных работ были организованы в группе (название выставки, цель, фотоматериалы, результаты (грамоты, дипломы)). В этом же разделе освещается участие воспитателей в родительской конференции (общесадовском родительском собрании).

Личное участие каждого воспитателя в методической работе детского сада отражается в седьмом разделе («Взаимодействие с педагогами»). Здесь необходимо указать, на каких педсоветах присутствовал каждый воспитатель, темы докладов и сообщений. Также отмечаются темы выступлений педагогов на консультациях, практикумах и педагогических часах. Кроме того, каждый воспитатель указывает, в каком именно методическом объединении он принимал участие, какого уровня методическое объединение и какова его позиция в нем: участвовал в просмотре открытых занятий, мероприятий, сам показывал открытое занятие, был участником или героем, персонажем открытого занятия, готовил сообщение из опыта работы.

В восьмом разделе («Участие в общественной жизни ДОУ») каждый воспитатель представляет свою общественную нагрузку: участие в составе различных комиссий внутри дошкольного учреждения (в качестве члена жюри конкурсов, в работе в экспертной или аттестационной комиссий, организации вечеров отдыха).

В девятом разделе («Перспективы на следующий учебный год») воспитатели указывают темы по самообразованию, название кружков, представляют в краткой форме и по своему усмотрению планы взаимодействия с детьми, родителями и педагогами.

В десятом разделе («Пожелания») воспитатели излагают свои пожелания любой направленности. Например, в следующем учебном году хотелось бы организовать и провести соревнования «Детские олимпийские игры».

Каждый педагог детально прорабатывает свой аналитический отчет, готовит компьютерную презентацию с использованием фотоматериалов, графиков и диаграмм. Учитывая то, что в каждой возрастной группе работают два воспитателя, которые ряд мероприятий организуют и проводят вместе (выставки, родительские собрания, комплексные проверки, праздники, составление и реализация проектов), нет необходимости дублировать одну и ту же информацию дважды. Поэтому можно делать общую презентацию, подготовленную воспитателями-напарниками одной возрастной группы.

## ❖ *Портфолио воспитателя*

Портфолио воспитателя – это технология и форма сбора и систематизации профессиональных достижений педагогов. С помощью портфолио могут быть решены задачи по формированию профессиональных качеств педагога; развитию профессиональной самоорганизации, ключевых профессиональных компетенций; повышению результативности и эффективности профессиональной педагогической и управленческой деятельности; содействию профессиональному росту педагогов.

По содержанию можно выделить несколько видов портфолио воспитателя детского сада:

– аттестационное портфолио, в котором отражены результаты педагогической деятельности воспитателя ДОО за межаттестационный промежуток времени (3 года);

– накопительное портфолио, которое охватывает сведения обо всех результатах педагогической деятельности воспитателя;

– тематическое портфолио, которое формируется в процессе изучения какой-либо большой темы или образовательной области;

– проблемное портфолио, содержащее сведения по злободневным для воспитателя проблемам.

Как правило, в структуре портфолио воспитателя детского сада, выделяют несколько разделов.

1. Визитная карточка воспитателя. В разделе обязательно содержится следующая информация:

- фамилия, имя, отчество воспитателя, год рождения и фотография;
- сведения об образовании (копии дипломов об окончании учебных заведений);
- данные о трудовом и педагогическом стаже;
- копия аттестационного листа о присвоении категории (все копии должны быть заверены заведующим ДОО).

2. Портрет. В этот раздел входит:

• характеристика, заверенная методистом или заведующим ДОО, в которой отмечаются профессиональные и деловые качества воспитателя, возможности повышения профессионального уровня, активное участие в жизни детского сада;

• творческая работа, в которой в свободной форме рассказывается о мотивационном выборе профессии, излагаются перспективы профессиональной деятельности.

3. Профессиональные достижения. В зависимости от вида портфолио в данный раздел обязательно включаются:

- индивидуальный план по самообразованию с описанием темы, содержания, списка литературы для изучения, этапов и сроков осуществления;
- тематические и перспективные планы воспитательно-образовательной работы;
- конспекты открытых просмотров непосредственно-образовательной деятельности (НОД), досугов и развлечений, выставок и других видов деятельности;
- тема и описание проектной деятельности, изготовленные дидактические пособия и материалы;
- фотографии, аудиоматериалы и видеозаписи различных форм совместной деятельности воспитателя с детьми;
- творческие отчёты об опыте работы в виде рефератов, докладов, сообщений, презентаций и т.д.;
- тексты сообщений и других материалов, подтверждающие участие воспитателя в работе городских методических объединений, семинарах и т.д.; статьи, опубликованные в периодической печати, в сети Интернет (с указанием названия издания, сайта);
- разработки планов работы с семьёй, анкетирование родителей и другие формы взаимодействия.

4. Достижения воспитанников. К материалам настоящего раздела можно отнести:

- данные диагностики уровня развития детей (в сравнении);
- копии грамот за призовые места воспитанников и копии сертификатов об участии воспитанников в конкурсах, спортивных и других творческих мероприятиях (с указанием уровня мероприятия);
- результаты продуктивной деятельности детей.

5. Подтверждающие документы. Здесь воспитатель размещает:

- сведения о курсах повышения квалификации, профессиональной переподготовке или дополнительном образовании (копии документов);
- копии все полученных наград, грамот, благодарственных писем;
- сертификаты об участии в различных профессиональных и творческих конкурсах;
- справки, которые подтверждают использование современных образовательных технологий воспитателем (заверенная заведующим ДОУ).

6. Экспертные оценки, отзывы, рекомендации. В данном разделе помещают результаты аттестаций, отзывы родителей о работе воспитателя, отзывы и рекомендации коллег.

## ❖ Сайт-визитка

Это форма интернет-презентации педагога детского сада. Для создания сайта-визитки можно воспользоваться бесплатными конструкторами сайтов на сервере: <http://ucoz.ru> или <http://ru.wix.com/> , а также в системе WordPress. Создается она по аналогии с материалами портфолио.

Если такая необходимость возникает, можно разработать отдельные электронные странички для каждой возрастной группы и инновационных форм дошкольного образования: ЦИПРа, лекотеки и др. При этом можно ориентироваться на пошаговый план, разработанный Т.Л. Пасальской, который состоит из следующих пунктов:

- постановка цели, связанной с повышением психолого-педагогической культуры родителей, возможностью для членов семьи увидеть жизнь детей в детском саду «изнутри»;

- изучение запросов родителей, которое даст возможность воспитателям и специалистам определиться с темами предстоящих консультаций;

- разработки макета шаблона страниц (для управления сайтом существует панель администратора, благодаря которой реализуются все описанные далее задачи и корректируется результат);

- подготовка и проведение презентации сайта для родителей воспитанников;

- постепенное внесение изменений и включение в оформление и наполнение электронной страницы или сайта родителей воспитанников и коллег из других групп или детских садов (например, если создается клуб по интересам, развивающий, образовательный или научный центр на базе инновационной формы дошкольного образования);

- создание блога (интернет-журнала для освещения, обсуждения и комментария событий из жизни группы), тематического дайджест-журнала с консультациями специалистов и комплектами развивающих и обучающих мультимедийных презентаций или флеш-карт, электронной библиотеки для детей и родителей с гиперссылками на мультфильмы и художественные фильмы, флеш-игры.

Комплексное использование вышеперечисленных методов и форм работы методиста с педагогическими кадрами позволит обеспечить повышение качества образовательного процесса и профессиональной педагогической деятельности воспитателей на основе данных мониторинга и распространения передового педагогического опыта.



Для решения задач информационного блока методической работы могут быть использованы следующие формы взаимодействия с педагогическими кадрами: презентация новинок педагогической, психологической, методической и научно-популярной литературы на бумажных и электронных носителях, консультации и круглые столы для воспитателей, мозговая атака или штурм, модерация, семинары и семинары-практикумы, школа «Дошкольных наук».

### ❖ *Презентация журналов и газет профессиональной направленности*

Представляет собой форму организации систематического информирования педагогов о наиболее актуальных достижениях педагогической науки и практики, современных проблемах дошкольного образования, инновационных образовательных технологиях, новейших методических разработках.

Презентацию педагогических журналов и газет целесообразно организовывать не чаще, чем один раз в два месяца. На подготовительном этапе каждый воспитатель по желанию или по жребию выбирает журнал, газету для презентации. На следующем этапе педагоги выделяют структуру размещенного в журнале материала, анализируют содержание рубрик и выбирают наиболее интересный и полезный материал для проведения педагогических мероприятий. При этом педагог может воспользоваться следующей памяткой.

Памятка для анализа журнала (газеты):

- названия рубрик;
- выделение рубрик теоретической направленности (краткое представление статей);
- передовой практический опыт (название статей, чей опыт, тематика педагогической деятельности);
- определение целевой аудитории;
- подробное изложение статьи, которая особенно понравилась и является важной для практического применения.

Следующий этап предполагает определение даты презентации журнала и ее формы: выставка периодических изданий, представление материалов с помощью мультимедийных средств, выступление педагога (с использованием компьютерных технологий, схем и моделей с краткими выводами по каждой рубрике).

В день проведения выставки периодических изданий воспитатели располагают выбранные для презентации журналы на выставочной стойке

в методическом кабинете, рядом с журналом помещается краткий обзор (каждый воспитатель готовит обзор выбранного журнала) по рубрикам и статьям печатного издания. После краткого обзора педагоги делают сообщение о наиболее полезной и интересной информации. Если воспитатели выбирают презентацию в форме представления материалов с помощью мультимедийных средств, то подготавливают презентацию для показа на экране в программе PowerPoint.

Впоследствии можно создать картотеку журнальных статей для методического кабинета.

### ❖ *Консультации и круглые столы для воспитателей*

Консультирование – это процесс, в рамках которого методист оказывает помощь и поддержку педагогам в решении различных проблем, связанных с профессиональной педагогической деятельностью, вопросами взаимодействия субъектов образовательного процесса (обучающиеся, родители, специалисты и др.). Цель педагогического консультирования – помочь педагогам реализовать свои потенциальные возможности, преодолеть трудности, достичь личностного и профессионального роста. Педагогическое консультирование основано на взаимодействии консультанта и педагога, в котором консультант выступает в роли эксперта, а педагог – в роли активного участника процесса.

В работе с педагогами могут быть использованы разные виды консультаций: индивидуальные и коллективные, информационные и проблемные. Целесообразно планировать консультации по каждой из задач годового плана, что позволит сориентировать воспитателей и в самой задаче, и в путях ее решения; обеспечить информационную готовность педагогов к деятельности по реализации плана работы детского сада.

Требования к содержанию, методам и организации консультации для педагогов:

- продолжительность консультации должна составлять не более 45 минут;
- для вовлечения педагогов в обсуждение освещаемых на консультации проблем и вопросов, необходимо использовать активные и проблемные методы обучения;
- содержание консультации должно быть научно достоверным, отражать достижения современной психолого-педагогической науки и образовательной практики; носить логичный и последовательный характер;
- при определении тематики консультации необходимо учитывать опыт

педагогов, своеобразие образовательного процесса и состава группы детей, в которой работают воспитатели;

– обеспечивать синхронность изучения теоретических и прикладных аспектов изучаемой области.

В ходе подготовки к консультации методисту необходимо составить план изложения материала, сформулировать проблемы, которые будут рассматриваться в ходе консультации, подобрать методическую литературу по проблеме, с которой, впоследствии, педагоги могут познакомиться.

Для повышения эффективности взаимодействия с педагогами в ходе консультации необходимо использовать активизирующие методы: «мозговой штурм», терминологический диктант, кейс-метод, решение педагогических кроссвордов и головоломок, практические творческие задания, элементы технологий обучения в сотрудничестве (например, «ажурная пила»). Для того, чтобы педагоги могли фиксировать информацию, получаемую в ходе консультации, могут быть использованы разные дидактические средства: блок-схемы, чек-листы, интеллектуальные карты, кластеры и др.).

Если тема консультации связана с изучением нормативных, программных документов, необходимо обеспечить первоначальную ориентацию воспитателей в них. Для этого методистом может быть предложено задание: заранее познакомиться с документами, выделить в их содержании наиболее значимую информацию, подготовить вопросы для обсуждения того содержания документа, которое является наиболее сложным для понимания и освоения.

В рамках индивидуальной работы с педагогами методист может использовать так называемые «точечные» консультации (Н.М. Кудрина). Такие консультации чаще всего проводятся внепланово и индивидуально с каждым педагогом по возникающим у него профессиональным проблемам и вопросам. В таких случаях к участию в консультациях могут привлекаться опытные педагоги, руководители методических объединений ДОО.

Круглый стол – это форма организации работы с педагогами, представляющая собой разновидность учебной дискуссии, проводимой в игровой форме, имитирующей заседание равноправных участников с целью генерирования, обсуждения проблем и принятия решений в какой-либо сфере профессиональной деятельности.

Обязательным требованием к организации и проведению круглого стола является создание условий для равенства и активности всех его участников. Эффективным приемом побуждения педагогов к участию в круглом столе является альтернативная идея. Она может исходить как от самих педагогов, так и от методиста.

Круглый стол является сложной формой организации познавательной деятельности педагогов, требующей тщательной и длительной подготовки.

На этапе предварительной работы в педагогическом коллективе организуется обсуждение тематики круглых столов с обоснованием их актуальности. Затем коллегиально выбирается модератор (ведущий). Таковым могут быть и методист ДОО, и специалист, и руководитель методического объединения ДОО, а так же ученый – исследователь. Основными требованиями к ведущему являются: компетентность в обсуждаемых вопросах, инициативность, артистичность, владение организаторскими умениями и технологией ведения дискуссии.

Обязательными участниками круглого стола являются эксперты, которые могут дать квалифицированные ответы на вопросы, возникающие в рамках обсуждения заявленной темы.

Все участники круглого стола информируются о сроках его проведения и основных вопросах для обсуждения темы за 7-10 дней.

Для получения предварительной информации о мнении участников круглого стола по обсуждаемым проблемам (вопросам) может быть проведено анкетирование. Оно может быть сплошным или выборочным. При составлении анкеты необходимо определить основную задачу-проблему, расчленив ее на составляющие, предположить, на основании каких сведений можно будет сделать определенные выводы. Вопросы анкеты должны быть короткими, ясными, простыми, однозначными, сгруппированными по смыслу.

Так как круглый стол часто посвящен нескольким вопросам, необходимо заранее подготовить докладчиков.

Круглый стол начинается, как правило, ведущий, который представляет участников дискуссии. В его задачи входит отслеживание и коррекция хода дискуссии, ее регламента, подведение итогов, формулировка и обобщение конструктивных предложений. Сообщения докладчиков должны быть краткими (до 10–12 минут). В своих сообщениях докладчики должны отразить наиболее распространенные альтернативные (вариативные) позиции по обсуждаемой проблеме. После сообщений докладчиков модератор организует дискуссию, в ходе которой участники выражают свое мнение относительно предложенных докладчиками позиций.

Ведущему круглого стола (методисту, специалисту ДОО, приглашенному ученому) необходимо следить за тем, чтобы дискуссия не уходила от поставленной цели, предоставлялась возможность высказаться всем участникам (в том числе, и тем, кто заблуждается, предлагает противоречивые суждения).

При этом, ведущему необходимо акцентировать внимание на наиболее точных, адекватных обсуждаемой проблеме суждениях, высказываниях, позициях.

На этапе подведения итогов круглого стола модератор должен напомнить о целях встречи за круглым столом, обобщить и резюмировать мнения участников по обсуждаемым вопросам, сформулировать общую позицию (мнение), обратить внимание на те аспекты, которые не нашли должного освещения в ходе обсуждения, обозначить перспективы дальнейшего изучения и обсуждения темы.

Существуют разные варианты взаимодействия участников «круглых столов». Наиболее распространенным является вариант, при котором участники выступают с докладами, модератор организует их обсуждение, следит за соблюдением регламента, предлагает высказаться всем участникам мероприятия. Второй вариант предполагает использование метода интервьюирования участников круглого стола по обсуждаемой теме. Модератор контролирует активность каждого участника в выступлениях по поводу обсуждаемой проблемы. Этот вариант предполагает высокую степень активности всех участников мероприятия, но может вызывать сложности у ведущего, так как требует от него разносторонней осведомленности в обсуждаемых областях. «Методические посиделки» – это третий вариант взаимодействия, при котором участникам предлагаются вопросы, имеющие первостепенное значение для решения задач образовательного процесса. Особенность данного варианта круглого стола состоит в том, что его тема озвучивается после того, как участники ответили на вопросы. Использование данного варианта проведения круглого стола позволяет эффективно решить задачу формирования у педагогов правильной точки зрения по какой-либо педагогической проблеме. Четвертый вариант получил название «Методический диалог». Это такая форма проведения круглого стола, при которой слушатели заранее знакомятся с темой обсуждения, получают теоретическое домашнее задание. Диалог по поводу той или иной проблемы ведется между модератором и участниками, либо между группами участников. В заключение делается вывод по теме, принимается решение о дальнейших совместных действиях.

Консультации и круглые столы планируются методистом на весь учебный год с учетом результатов диагностики воспитателей, их профессиональных запросов. Их виды, тематика и содержание могут меняться по ходу образовательного процесса, то есть, носить оперативный, предупреждающий или перспективный характер. При их организации

и проведении необходимо использовать интерактивную модель методического сопровождения, предполагающую организацию комфортных условий обучения, при которых все участники дидактического процесса активно взаимодействуют друг с другом.

Особенностью интерактивного обучения является то, что оно происходит в совместной деятельности, предполагающей эмоциональное единство всех участников, их совместное погружение в проблемное поле решаемой задачи. Например, во время проведения круглого стола методист просит каждого участника фиксировать свои заметки по поводу докладов. Этот метод носит название метода «Инсерт» (табл. 11)

Таблица 11

Таблица фиксации заметок по поводу доклада (по методу «Инсерт»)

V	–	+	?	!
Известная информация	Новое и противоречащее прежним знаниям	Новая и интересная информация	Информация неясная, требующая доп. изучения	Информация, которая вызвала интерес и желание узнать больше

### ❖ «Погружение в тему»

Это технология организации методической работы с педагогами, предполагающая длительное, углубленное изучение определенной темы с применением приемов релаксации, внушения и игры. В основе данной технологии лежит эффект погружения в атмосферу события, внедрения педагога в конкретное проблемное поле путем воссоздания ситуации / объекта со всеми его взаимосвязями, активизации воображения и ассоциативного мышления).

Организация процесса «погружения» педагогов в изучаемую тему, проблему или информацию должна опираться на три принципа: удовольствие и релаксация, единство сознательного и подсознательного, двусторонняя связь в процессе обучения.

Целью применения методистом данной технологии в работе с воспитателями и специалистами ДОО является актуализация интереса педагогов к изучаемой теме, желания не только узнать, но и активно применять полученные знания в практической деятельности.

Использование различных форм методической работы с применением технологии «погружения» обеспечивает возможности эффективного решения задач по системному изучению и внедрению педагогами достижений педагогической науки и практики в образовательный процесс, включению в творческий поиск.

Технология «Погружение в тему» предполагает поэтапную организацию познавательной и практической деятельности педагогов. Выделяют следующие этапы:

- подготовительный (самостоятельное изучение педагогами рекомендованной методической литературы, просмотр вебинаров по теме);
- основной (обсуждение и детальное рассмотрение выбранной темы, разработка практических приемов, заполнение таблиц (интеллект-карт);
- практический (применение теоретических знаний в образовательной деятельности с детьми, трансляция опыта коллегам.

Методические мероприятия с использованием технологии «Погружение в тему» целесообразно организовывать 1–2 раза в год, их продолжительность – от 4 до 10 дней. Тематика и содержание таких мероприятий могут быть связаны с изучением новых направлений и тенденций в сфере образования, новой нормативной базы, выбором нового приоритетного направления инновационной или образовательной деятельности ДОО. Технология может быть использована в работе и с начинающими педагогами, и с квалифицированными педагогами, педагогами-новаторами. С помощью технологии «Погружение в тему» могут быть организованы теоретические семинары, семинары-практикумы, обучающие игры, самостоятельная работа педагогов по профессиональному самообразованию и другие (*Приложении 6. План организации методической работы с педагогами с применением технологии «Погружение ...»*).

#### ❖ ***Метод позиционного анализа содержания текста***

Данный метод может быть широко использован в профессиональном обучении для решения задач формирования у педагогов умений работать с информацией, изложенной в виде текстов (программные и нормативные документы, статьи научной и методической направленности и др.). Метод позиционного анализа содержания текста может быть использован на педагогическом совете, в ходе семинара, консультации и т.д.

Суть метода заключается в организации аналитической работы с текстом с различных ролевых позиций («тезис», «понятие», «схема», «критик», «вопрос», «апологет», «театр», «символ», «эксперт», «практик»).

Для работы с текстом педагогам предлагается разделиться на мини-группы (по 3–4 человека) и представить основные идеи (положения) текста с разных точек зрения, что позволяет разносторонне и тщательно проработать представленную в изучаемом документе информацию, оценить ее, выявить возможности применения в профессиональной деятельности,

Позиция «тезис» предполагает выполнение действий по сворачиванию информации в компактную форму, удобную для работы с ней. Задача педагогов, находящихся в данной позиции состоит в том, чтобы передать содержание текста в виде кратких тезисов.

Вторая позиция – «понятие» – относится к нормативной составляющей текста и предполагает выполнение аналитической деятельности. Задача педагогов, анализирующих информацию в этой позиции, состоит в том, чтобы составить список понятий, раскрывающих базовые единицы изучаемого материала, и дать определение каждому понятию.

Позиция «схема» необходима для наиболее полного и структурированного усвоения содержания. Педагогам предлагается сконструировать схему, отражающую смысловые связи между единицами изучаемого материала и сделать пояснение к ней.

Позиция «вопрос» предполагает формулирование педагогами вопросов по содержанию изучаемого материала. Выполнение такого задания способствует более осознанному восприятию текста, его пониманию, выделению причинно-следственных и логических связей, формированию умения «встраивать» информацию в новые системы связей.

Все выше обозначенные позиции связаны с выделением нормативного содержания текста, но отличаются средствами, с помощью которых педагоги осуществляют работу с информацией (понятия, схемы). Подгруппы педагогов, реализующих указанные позиции, могут вступать в диалог друг с другом, обсуждать продукты деятельности, сопоставлять и дополнять их.

Позиции «критик» или «оппозиция», «апологет» позволяют существенно усилить субъектную представленность педагогов в пространстве изучаемой информации. Позиция «критик» предполагает выявление в изучаемом содержании противоречий и несоответствий на основе объективного анализа. Реализуя данную позицию воспитатели, специалисты могут опираться на ранее освоенные знания в области изучаемого вопроса, темы текста, а так же на свой практический опыт. Перед педагогами, реализующими позицию «апологет» ставится задача по выявлению и речевому оформлению положительных, оригинальных, интересных, перспективных сторон (идей, положений) информационного материала. Работа с текстом в данных позициях позволяет устранить формализм в изучении содержания.



Для изменения пространства смыслов педагогов используются позиция «символ». Если педагог выбрал эту позицию для работы с текстом, ему необходимо выполнить задание на трансформацию содержания в новую форму – наглядный образ. Позиции «поэт», «театр» так же связаны с изменением смыслового пространства педагогов. «Поэтам» предлагается создать творческий продукт (стихотворение, другой вид поэтического произведения), который бы отражал либо содержание текста, либо процесс его изучения. Позиция «театр» так же предполагает выполнение задания по творческому преобразованию содержания информации в виде театрализованной миниатюры. Особенность этих двух позиций состоит в том, что педагоги «движутся» в пространстве самовыражения, но при этом подчиняются логике изучаемого материала.

Группа педагогов, реализующих работу с тестом в позиции «рефлексия» выполняет задание, требующее определить трудности, которые могут возникнуть в процессе усвоения и применения изучаемого материала. Им необходимо так же обосновать свои предположения и предложения по предупреждению таких трудностей.

Позиция «практика» связана с поиском возможностей практического применения изучаемой информации. Работа с текстом в рамках этой позиции позволяет педагогам осознать практическую значимость содержания текста, связать его с реальной образовательной ситуацией или конкретными задачами образовательного процесса, профессионально-педагогической деятельности.

Позиция «эксперт» является интегративной. Педагогам, реализующим эту позицию, необходимо сформулировать позитивные и негативные моменты в деятельности каждой группы, оценить деятельность всех участников работы с текстом.

### ❖ *Мозговая атака или штурм*

Мозговая атака (штурм) – метод стимулирования интеллектуальных и творческих способностей, при котором участникам совместной деятельности предлагается генерировать и высказывать как можно больше вариантов методического или управленческого решения какой-либо задачи. Этот метод используется в работе с педагогами в том случае, когда необходимо сгенерировать как можно больше вариантов решения какой-либо проблемы, педагогической, управленческой или методической задачи, а также в тех ситуациях, когда известные способы не подходят для достижения поставленных целей. С помощью этого метода можно решать задачи развития у педагогов креативного мышления, творческих способностей,

профессиональную мобильность, сформировать умение осуществлять творческий перенос известных и освоенных способов деятельности в новые условия, стимулировать позитивную мотивацию к осуществлению профессиональной деятельности в условиях педагогического поиска.

Структура мозговой атаки:

1. Вводная часть.

В начале встречи методист обозначает проблему, требующую решения, актуализирует ее и формулирует цель предстоящей деятельности. Затем обговариваются условия взаимодействия всех участников мероприятия. К ним относятся: командная форма совместной деятельности, сроки решения поставленной задачи, требования к ожидаемому результату, перспективы его практического применения.

2. Основная часть «генерирование идей».

В этой части все участники по очереди предлагают варианты решения проблемы (задачи), в том числе, даже самые абсурдные. Все предложения фиксируются ассистентом ведущего на доске. Критические и оценочные суждения относительно предлагаемых идей не допускаются. Затем организуется обсуждение всех выдвинутых предложений, их анализ и оценка. Это необходимо для систематизации вариантов решения проблемы, оценки их оптимальности и целесообразности. Выбранные всеми участниками мозговой атаки идеи отображаются в шорт-листе «лучших».

3. Заключительная часть.

Ведущий подводит итоги мероприятия, предлагает дать оценку продуктивности совместной деятельности и активности всех ее участников, организует обсуждение возможностей практической апробации наиболее интересных предложений по решению рассматриваемой проблемы.

### ❖ *Модерация*

Это метод проведения обсуждения, обеспечивающий возможность присутствующим участвовать в выработке решений, осознавая при этом ответственность за результат.

Особенностью метода является специальная организация ситуации (игровой, учебной или деловой), связанной с необходимостью выработки управленческих решений. При этом моделируется и сам процесс формирования "цепочки решений", и его коллективный характер (с помощью различных ролевых позиции участников). Реализация цели принятия решения будет зависеть от того, как участники в рамках своей роли смогут выработать

и согласовать свои решения. Различие ролевых целей при выработке решений способствуют возникновению противоречий между участниками, конфликта интересов. Это означает, что при использовании метода модерации предполагается:

- управление эмоциональным напряжением;
- организация взаимодействия участников, исполняющих те или иные роли или выбравших ту или иную позицию в споре, дискуссии;
- согласование общей игровой и учебной цели у всего коллектива;
- организация процесса коллективной выработки решений всеми участниками;
- использование системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников деловой игры или тренинга принятия групповых решений.

Алгоритм действий на основе данного метода можно представить в виде схемы (рис. 3).



Рис. 3. Алгоритм действий при использовании модерации

## ❖ Семинары и семинары-практикумы

Семинар является одной наиболее эффективных форм повышения квалификации воспитателей, предполагающей такую организацию учебно-познавательной и (или) практической деятельности педагогов, в ходе которой обсуждаются разнообразные сообщения (доклады, рефераты), научно-методические проблемы и информация по определенной теме и плану (вопросам), о которых участники семинара информируются заранее.

К.Ю. Белая, характеризуя данную форму методической работы, отмечает, что руководителем семинара может быть заведующий ДОО или старший воспитатель, а так же приглашенные специалисты. Семинар может состоять из нескольких занятий, где сочетается обсуждение вопросов теории, проблем практики, знакомство с новинками литературы и передовым опытом. В нем могут принимать участие воспитатели, специалисты ДОО. В качестве руководителя может выступать ученый (преподаватель), компетентный в обсуждаемой на семинаре теме. В работе с педагогами могут быть использованы разные типы семинаров:

- дискуссия – обсуждение проблемных вопросов;
- чтение первоисточников с комментариями;
- ситуационный анализ – разбор кейсов;
- вопросно-ответный семинар;
- круглый стол – обсуждение поставленных вопросов с приглашённым экспертом;
- конференция (обычно завершает изучение какой-либо темы);
- мастер-класс или тренинг – предполагает обучение новым навыкам.

В последнем случае речь идет о семинаре-практикуме, который является родной из разновидностей семинара. В такой семинар включаются практические задания, наблюдения работы коллег (видеопросмотры) с последующим обсуждением. В ходе семинара-практикума предусматривается возможность обсуждения различных точек зрения, дискуссии, создания проблемных ситуаций, которые позволяют в итоге выработать единую позицию по рассматриваемому вопросу (*Приложение 7. Семинар-практикум «Изучаем, сотрудничаем, развиваемся...»*).

Проведению семинара предшествует предварительная работа, включающая в себя проектирование методистом вида, темы, цели, содержания, структуры и методов, рекомендации по подготовке к семинару. В соответствии с целями и содержанием методист определяет круг вопросов, которые будут обсуждаться в ходе семинара. Все участники семинара своевременно

информируются о дате и времени проведения семинара, получают задания для подготовки к нему.

К каждому семинару составляется список информационных источников. В ходе семинара могут быть использованы разнообразные методы: сопроводительная беседа, педагогические диктанты, экспресс-опросы, изложение материалов первоисточников, тематические выступления слушателей. Если планируется семинар-практикум, то наряду с выше обозначенными методами могут быть использованы практические задания, репродуктивные и творческие упражнения и задания, использование педагогических тренажеров, метод позиционного анализа содержания текста, игровые методы, демонстрация видеоматериалов и презентаций и другие.

Семинар имеет трехчастную структуру. В вводной части проводится вводная беседа, в ходе которой обсуждается актуальность темы семинара, цели предстоящей деятельности, ее регламент, ожидаемые образовательные результаты и продукты. В этой же части для выявления степени ориентации участников в обсуждаемой теме могут быть проведены экспресс-опросы, диктанты, эвристическая беседа, мозговой штурм, элементы дискуссии или диспута и т.д.

В основной части семинара проводится последовательное обсуждение запланированных вопросов, организуются выступления педагогов разными видами сообщений и их обсуждение. Если семинар имеет практико-ориентированную направленность, в эту часть включаются разнообразные по видам и способам организации познавательной практической деятельности задания.

Заключительная часть семинара связана с поведением итогов, обобщением освоенной информации или упражнениями в применении умений, обсуждением практической значимости образовательных продуктов, рефлексией хода семинара, его результатов. В этой части необходимо обсудить перспективы дальнейшей работы по обсуждаемой теме, предложить педагогам задания для практической апробации полученных знаний и умений. Итоги семинара-практикума оформляются в виде конкретных и реально выполнимых рекомендаций.

Результативность семинара может быть оценена с точки зрения его соответствия его хода и результатов следующим критериям:

- качество образовательных продуктов и достижений участников семинара (их соответствие цели и задачам, уровень освоения знаний и умений, характер сформировавшейся позиции, мнения по обсуждаемым вопросам);
- степень реализации основных функций семинара как формы

повышения профессиональной компетентности педагогов (образовательной, развивающей, мотивационной);

– степень и характер применения педагогами освоенной информации или умений в профессионально-педагогической деятельности.

Семинар можно считать эффективным, если он помогает своевременно и быстро вносить изменения в воспитательно-образовательный процесс.

### ❖ *Обучение в сотрудничестве*

Это инновационная технология и форма организации совместной учебно-познавательной деятельности педагогов с помощью которой оптимизируются процессы работы со значительными объемами новой информации. Применение в методической работе различных вариантов технологии «обучение в сотрудничестве» позволяет успешно решать разнообразные задачи, связанные с формированием и совершенствованием информационной компетентности воспитателей и специалистов, обогащением практики совместной образовательной деятельности. Проиллюстрируем возможности практического применения данной технологии на основе использования одной из ее разновидностей – «Ажурная пила». Работа с информацией в этом случае организуется в следующей последовательности:

1. Материал, подлежащий изучению, делится на смысловые равнозначные по объему фрагменты, которые маркируются цифрой, указывающей на номер части и цветом, указывающим на принадлежность участника к определенной группе, в которой он будет работать. Каждый участник получает определенную часть текста.

2. Модератор просит объединиться всех участников мероприятия в группы по номеру части. Так организуются подгруппы педагогов с одинаковыми частями материала (текста).

Участники подгруппы изучают информацию, затем дополняют ее примерами из личного профессионального опыта, далее продумывают и выбирают наиболее оптимальные способы ее презентации другим участникам мероприятия (в виде плана-конспекта, графической схемы, набора выводов-обобщений, графических и т.д.). Каждый из участников становится «экспертом» по изученному вопросу.

3. «Эксперты» по каждому отдельному вопросу объединяются в тематические группы. Для формирования групп модератор предлагает участникам объединиться по цветовому маркеру. В каждой группе оказываются эксперты по всем изучаемым вопросам. Они знакомят друг друга

с подготовленной информацией. В результате участники всех подгрупп приобретают возможность познакомиться со всем объемом необходимой информации, но представленной в обобщенной, краткой форме.

4. Для выявления качества и уровня освоения информации модератор осуществляет контроль в форме тестирования, контрольной работы, опроса и т.д. На завершающем этапе мероприятия так же проводится обсуждение его итогов и результатов.

Данная форма и технология организации процесса знакомства с разнообразной по содержанию и объему психолого-педагогической и иной информацией может заменить недостаточно продуктивные традиционные формы, такие, например, как лекция (*Приложение 8. Варианты организации деятельности педагогов по теме «Методы организации обучения детей дошкольного возраста» с использованием технологии «Ажурная пила»*).

#### ❖ *Школа «дошкольных наук»*

Это форма организация работы всего коллектива ДОО, основанная на комплексном годовом планировании (Л.М. Деникина), и методе коллективных творческих дел (в форме совместного проектирования). Такая школа предполагает объединение опытных педагогов и молодых специалистов в творческие группы по интересам. Деятельность педагогов в «Школе дошкольных наук» организуется в несколько этапов.

Первый этап (подготовительный) включает в себя деятельность по проблемно-ориентированному анализу работы педагогического коллектива за предыдущий учебный год; определению задач на новый учебный год, выявлению затруднений педагогов и их потенциальных возможностей; организации творческих групп по интересам педагогов в соответствии с намеченными годовыми задачами; выбору ответственных по инновациям в данных областях деятельности.

На основании проблемно-ориентированного анализа работы педагогического коллектива за предыдущий учебный год намечаются приоритетные направления деятельности коллектива на следующий учебный год.

На втором этапе наиболее авторитетные, инициативные воспитатели организуют работу своей творческой группы, контролируют менее опытных педагогов и оказывают им своевременную помощь.

Третий этап (рефлексивный) проводится в виде заседаний творческих групп с целью подведения итогов проведенных мероприятий, «работы над ошибками». На этом же этапе педагоги обобщают материалы из опыта работы.

В конце учебного года на итоговом Совете педагогов подводятся итоги всех творческих групп: определяются самое интересное занятие, самое ценное мероприятие по обмену опытом, самый творческий педагог или группа педагогов, «педагог-открытие», высказываются пожелания на будущее.

Решение задач организационно-методического блока предусматривает использование следующих методов и форм методической работы с педагогами: деловые игры, игровые тренинги, педагогический КВН, конкурс профессионального мастерства, эвристическая беседа, «Лестница инноваций» и др.

### ❖ *Деловые игры*

Деловая игра как способ организации взаимодействия педагогов и методиста является эффективным методом повышения профессионализма воспитателей, а как форма организации методической работы представляет собой организацию в определенное время и определенном месте познавательной и практической деятельности педагогов в условиях игровой ситуации. Деловые игры представляют собой имитационное моделирование реальных механизмов и процессов. Применительно к методической работе в ДОО такие в таких играх могут моделироваться процесса взаимодействия педагогов и детей, воспитывающих взрослых, различные педагогические ситуации и события, коллективное взаимодействие сотрудников детского сада и т.д.

Участие в деловой игре позволяет педагогам эмоционально включиться в решение ситуационных педагогических задач и самоорганизоваться на примере игровой деятельности, близкой им по опыту работы с детьми; на основе методов имитационного или игрового моделирования попытаться решить задачи, которые не осознавались ранее как проблемные. При этом любая деловая игра включает несколько компонентов: игровое стимулирование и проблему, имитацию реальной ситуации, реальное различие интересов, мнений, точек зрения участников при условии соблюдения игровых правил.

Структуру деловой игры составляют взаимосвязанные имитационная (отражает выбранный фрагмент реальной действительности и задает предметный контекст профессионально-педагогической деятельности педагога) и игровой моделей, которые должны органически накладываться друг на друга, что игровая (способ описания работы участников игры с имитационной моделью) модели.



Организация и проведение игры осуществляется по этапам.

1. Составление плана игры. Это основа игровой процедуры, в котором реализованы принципы проблемности, двуплановости, совместной деятельности.

2. Разработка и описание сценария в текстовой или графической форме (включает в себя руководство для ведущего, правила и рекомендации для игры, инструкции для игроков). В сценарии отображается общая последовательность игры, разбитая на основные этапы, операции и шаги, и представленная в виде блок-схемы.

3. Подбор информации; средств обучения.

4. Разработка способов оценки результатов игры, которая обеспечивает контроль качества принимаемых решений с позиций норм и требований профессиональной деятельности, а с другой – способствует разворачиванию ее игрового плана.

В методической работе с педагогами могут быть использованы разные виды деловых игр (по Н.Ф. Дику).

- Имитационные деловые игры – вид деловых игр, которые связаны с такими абстрактными понятиями и темами, которые нельзя обыграть другими способами. Например, для решения задачи формирования у педагогов чувства общности и единства, им предлагается выполнить игровое упражнение «Островки». Всем участникам нужно разместиться на небольшом по объему листе бумаги – «островке» (сначала на всем, потом – на половине листа, под конец – на трети листа). Воспитатели разбиваются на группки по 4–6 человек и на скорость выполняют задания. Затем участники обмениваются эмоциями и чувствами и озвучивают все свои идеи.

- Ситуационные деловые игры – вид деловых игр, в которых поиск путей и способов решения задачи или проблемы организуется в ходе ролевого взаимодействия в заданной игровой ситуации. Игровая ситуация – напряженное действие в относительно непродолжительное время.

- Сюжетные деловые игры – вид деловых игр, в которых определяются роли и позиции участников взаимодействия в определенном сюжете. Например, воспитателям-сменщикам предлагается поиграть в «сиамских близнецов» Затем проводится обсуждение: Трудно ли было создавать картину вместе? В чём именно заключалась трудность? Обсуждали ли сюжет рисунка, порядок рисования? (Были ли споры и конфликты между игроками, одинаковое ли участие они принимали в работе (что легко оценить по количеству на картинке цвета, которым рисовал участник)).

- Ролевые деловые игры – вид деловых игр, в которых определяются характеристики ролей и позиции участников взаимодействия относительно того или иного вопроса, проблемы.

- Функциональные и позиционные деловые игры – вид деловых игр, в которых взаимодействие между участниками игры строится как выяснение позиций по технологиям, программам посредством борьбы мнений;

- Организационно-деятельностные деловые игры – самый сложный вид деловых игр, связанный с выработкой теоретических концепций и практических рекомендаций в рамках проблемы, коллективное написание рекомендаций, разработок.

### ❖ *Своя игра*

Это обучающая форма методической работы, предполагающая организацию игрового соревновательного взаимодействия педагогов в виде поиска и формулировки ответов на вопросы из различных областей психолого-педагогических знаний.

Такая обучающая игра может быть использована в работе с воспитателями и специалистами ДОО для решения ряда задач: обогащать знания по различным вопросам теории и методики дошкольного образования; формировать умение работать с информацией и применять ее для решения конкретных профессиональных задач; содействовать развитию педагогического мышления и интуиции, коммуникативных, аналитических, гностических способностей педагогов.

#### *Описание игры.*

Игровая задача: набрать наибольшее количество баллов за ответы на вопросы.

Игровые роли. Основные: ведущий-организатор, игроки (капитан и члены команды), судьи. Дополнительные: зрители, болельщики, эксперты, запасные игроки.

#### *Примечание.*

Командные игроки могут взять на себя роли: генератор идей (предлагает множество вариантов ответов на вопрос), командный эксперт (выбирает из предложенных вариантов ответа на вопрос наиболее точный), спикер (формулирует и озвучивает окончательный вариант ответа), критик (анализирует и критически оценивает предлагаемые варианты ответов), секретарь (фиксирует ответы команды, начисленные баллы).

Игровые действия: выбор капитана команды, выбор вопроса определенной категории и сложности, выполнение командной роли.

Оборудование: ноутбук, проектор, экран или белая стена, на которую проецируется игровое поле (оно разделено на части, для каждой из которых обозначена тематическое содержание вопросов и степень их трудности), маркеры игровых ролей, оценочные таблицы для судей.

#### *Правила игры.*

- В игре принимают участие 2–3 команды по 5 человек, в роль ведущего-организатора выполняет методист, формирование команд осуществляется в зависимости от дидактических задач, в ходе игры обязательно соблюдение очередности (выбор способа определения команды, начинающей игру, осуществляется ведущим-организатором), игра завершается в момент формулировки ответа на последний вопрос, на знакомство с вопросом, его обсуждение, формулировку и презентацию ответа команде дается не менее 4 минут.

- Ответы, выстроенные на основе подсказок команд или зрителей, высказанные с нарушением очередности не засчитываются; оценки, выставленные судьями за ответы, командами не оспариваются; запрещается выходить из состава команды, менять игровые роли по ходу игры.

#### *Ход игры.*

По команде ведущего участники мероприятия делятся на команды, проводится жеребьевка для порядка вступления команд в игру. Команда, которая начинает игру, выбирает на игровом поле тему и степень сложности вопроса, знакомится с вопросом, обсуждает варианты и формулирует ответ. Если ответ принят судьями, то команда получает за него баллы. В том случае, если команда ответила неправильно или не дала ответа, баллы ей не начисляются, и право ответить на данный вопрос передается следующей команде, таким образом, команда имеет возможность ответить не на один, а на два вопроса и набрать больше баллов. Затем ход переходит к следующей команде. Каждая команда имеет право один раз по ходу игры обратиться за помощью к зрителям (болельщикам). При подведении итога игры зрители (болельщики) могут подарить один дополнительный балл команде, которую они поддерживают. Судьи лишают команду баллов (от 1 до 2), если члены команды дважды и более раз нарушили правила игры. Побеждает команда, набравшая большее количество баллов.

Игра может проводиться несколько раз в год в зависимости от актуальных задач методической работы по темам, требующим уточнения знаний педагогов для дальнейшего использования их в практике.

Организация и проведение игры осуществляется поэтапно. Предварительная подготовка включает в себя разработку вопросов для игры, информирование педагогов о ее проведении (примерно за неделю до мероприятия), организацию самостоятельного изучения педагогами соответствующих теме игры информационных материалов.

В начале игры ведущий приветствует участников, актуализирует для них необходимость применения в профессиональной деятельности знаний в соответствии с темой игры, знакомит с правилами игры и организует объединение участников в команды. В основной части игры игроки отвечают на вопросы в соответствии с правилами игры. Судьи оценивают ответы по критериям (точность и полнота) и начисляют команде баллы за каждый ответ с учетом степени сложности вопроса. В заключительной части игры судьи озвучивают результаты, полученные каждой командой, называют команду-победителя. После игры проводится рефлексивная беседа, связанная с обсуждением хода и результатов мероприятия с определением перспектив модификации игры (введение дополнительных ролей, изменение характера вопросов, введение новых правил, изменения в оценке и баллировании ответов на вопросы и т.д.) (*Приложение 9. Опыт разработки и проведения «Своей игры»*).

#### ❖ *Социоигровой сеанс*

Это игровая технология организации совместной партнёрской деятельности педагогов, в которой они возможность в условиях естественного непринужденного общения демонстрировать и приобретать навыки и опыт эффективного взаимодействия. В основе технологии лежит социоигровой стиль, суть которого раскрыта в работах Е. Ершовой, В. Букатова, Е. Шулешко. Исследователи отмечают, что данный стиль позволяет погружать обучающихся в ситуации, в ходе которых они доверяют друг другу и своему собственному опыту, добровольно учат и учатся друг у друга.

Использование социоигровых сеансов в методической работе с педагогами позволяет решать ряд задач: формировать умения свободного диалога и конструктивного обсуждения актуальных педагогических проблем и вопросов, отслеживания хода общего разговора, адресного оказания взаимопомощи друг другу в тех ситуациях, когда такая помощь востребована партнерами. С помощью данной технологии методист может снять эмоциональное напряжение участников общения в моменты «погружения» в новый материал (например, знакомство педагогов с новыми методиками, образовательными программами), создать условия для «мягкой»

систематизации и актуализации имеющихся знаний и умений по обсуждаемой теме, обеспечить условия для взаимодействия «наставник – ученик». Эти возможности социоигровых сеансов (СИС) позволяют использовать их как в работе с начинающими педагогами, так и с опытными воспитателями и специалистами ДОО.

Основной структурной единицей СИС являются игровые задания, выполняемые участниками взаимодействия в подгруппах. На разных этапах сеанса предлагаются различные виды игр. Первый этап включает в себя игры-настройки на предстоящую деятельность. Они необходимы для создания рабочего настроя и формирования заинтересованного отношения к обсуждаемой теме и участников друг к другу. На втором этапе используются игры-разминки, участие в которых позволяет педагогам снять напряжение, актуализировать знания и опыт, необходимые для достижения поставленных целей. Третий этап состоит из игр, способствующих совершенствованию умений самовыражения с помощью вербальных и невербальных средств. Эти игры способствуют развитию воображения, наблюдательности, творчества, служат для обогащения выразительных средств общения – пластики, мимики, жестов, развивают умение владеть своим телом. С помощью игр «творческого самоутверждения» педагоги учатся вариативно выражать свои мысли, позиции, знания. На четвертом этапе организуются игры, обучающего характера, в которых воспитатели могут продемонстрировать свои знания, некоторые умения и погрузиться в обсуждаемую тему. Игры пятого этапа требуют от участников СИС простора и свободы передвижения, акцентируется внимание на множестве вариантов выполнения игровых заданий (вольные игры).

В течение учебного года возможна организация нескольких социоигровых сеансов с педагогами по одной или разным темам, или по приоритетным направлениям образовательной деятельности ДОО. Как правило, само проведение игрового сеанса не требует дополнительной подготовки от участников. В ходе игрового сеанса, который длится в течение 45–50 минут, педагоги-участники актуализируют имеющиеся знания, получают новые, находя решения поставленных методической службой задач.

СИС состоит из 3 частей. В вводной части ведущий сеанса (специалист, методист, педагог-мастер) ориентирует педагогов в теме и целях предстоящего общения и игрового взаимодействия, предлагает обсудить актуальность обращения тому или иному вопросу или проблемы, дает пояснения относительно плана и особенностей организации совместной деятельности. Основная часть СИС предполагает выполнение участниками игровых заданий, для выполнения которых участники объединяются в подгруппы. Например,

сеанс по теме «Эмоциональное развитие детей дошкольного возраста» может начаться с игр, обеспечивающих создание рабочего настроения: в игре «Азбука» участникам предлагается встать в алфавитном порядке от «А» до «Я», по начальной букве своего имени и поприветствовать, стоящих рядом с левой и с правой стороны. Затем каждый участник получает от организатора сеанса (методиста, педагога-мастера) один фрагмент разрезной картинки. В ходе выполнения игрового задания «Собери картинку», педагоги объединяются в 3 подгруппы для дальнейшего участия в СИС. Далее для выполнения каждого нового игрового задания в групповом объединении выбирается капитан. Сменяемость ролей в ходе игрового взаимодействия позволяет участникам поочередно проявлять активность и инициативность в ходе выполнения коллективного дела.

В третьей части СИС методист (педагог-мастер, специалист) организует коллективное обсуждение, в ходе которого осуществляется обобщение и оценка приобретенных педагогами знаний и умений, подведение итогов встречи (*Приложение 10. Социо-игровой сеанс с педагогами дошкольной образовательной организации*).

Для успешного применения социо-игровой технологии в работе с педагогами необходимо создание условий для свободной двигательной активности участников игрового взаимодействия, смены ими ролей, перестроения мизансцен, варьирования темпо-ритма.

Одним из результатов СИС является интерес педагогов к дальнейшему изучению обсуждаемого в ходе игрового взаимодействия вопроса или проблемы, совершенствованию освоенных профессионально-педагогических умений. Проведенная встреча мотивирует участников к дальнейшей самостоятельной и коллективной работе по заданной теме: изучению литературы, организации мастер-классов для коллег и родителей и др.

Опыт использования социоигрового сеанса как формы методической работы с педагогами дошкольных образовательных учреждений г. Перми свидетельствует о его эффективности и целесообразности широкого применения в практике методической работы.

### ❖ *Игровые тренинги*

Тренинг – форма и метод интерактивного обучения, представляющий собой специально организованную совокупность упражнений, направленных на формирование и совершенствование умений, навыков, компетенций. Данный метод позволяет достичь качественные результаты в короткие сроки.

Педагогический тренинг – система кратковременных создаваемых педагогом воспитателем ситуаций, разрешение которых «здесь и сейчас» определяет «завтра» будущие достижения деятельности и совершенствование личности воспитанника.

Достоинствами тренинга как метода и формы организации методической работы является то, что педагоги взаимодействуют друг с другом и ведущим тренинга в партнерских позициях, у них появляется возможность «выйти» за пределы привычных социально-ролевых стереотипов, за короткий срок отработать практику применения разнообразных умений.

Тренинг состоит из нескольких частей:

- вступительное слово ведущего (методиста, специалиста);
- описание целей и задач предстоящей деятельности;
- приветствие, создающее положительный эмоциональный настрой и ориентирующее участников на диалог, совместное творчество;
- выполнение упражнений по отработке навыков, умений, компетенций.

После каждого упражнения предполагается обратная связь;

- подведение итогов, рефлексия.

Помимо упражнений тренинг может включать в себя мини-дискуссию, элементы мозгового штурма, кейсы.

Тренинговые занятия целесообразно проводить по подгруппам численностью от 7 до 12 человек.

Тренинговые упражнения могут выполняться педагогами в игровой ролевой позиции, в некоторых из них может быть сюжетная линия. Такие тренинги называются игровыми. Они направлены на активизацию потенциалов эмоционального и личностного роста в условиях пересечения игровой и профессиональной деятельности педагогов, индивидуальной и групповой работы с воспитателями. Они помогают эффективно проводить профилактику профессионального выгорания воспитателей и специалистов в условиях включения в разные формы методической работы отдельных психогимнастических этюдов, игровых упражнений и серии обучающих, тренинговых ситуаций. Тренинг может быть самостоятельным методом, а также может использоваться как часть деловой игры (*Приложение 11. Игровой тренинг «Квадрат»*).

## ❖ *Работа с педагогическим тренажером*

Это методическая форма организации коллективной или индивидуальной деятельности педагогов, направленная на развитие и совершенствование их профессиональных навыков и компетенций, способности мобильной адаптации к изменяющимся условиям образовательной ситуации.

Педагогические тренажеры представляют собой комплекс средств обучения, используемые для формирования и совершенствования психолого-педагогических знаний и умений педагогов, обогащения практики эффективного решения типичных и творческих задач профессиональной деятельности. В качестве тренажеров могут быть использованы разнообразные обучающие модели, диагностические и аналитические карты, алгоритмы работы с педагогическими кейсами, картотеки методов, форм организации образовательной работы, технологические карты, педагогические игры-имитации, кейсы, компьютерные программы по конструированию ситуаций педагогического общения и др.

С помощью таких средств методист дошкольной образовательной организации может успешно решать ряд задач:

- подготовка педагогов к освоению нового содержания образовательных программ и технологии их реализации;
- организация системного изучения и анализа нормативных и программных документов в области дошкольного образования (ФГОС ДО, ФООП ДО, парциальные образовательные программы дошкольного образования);
- формирование у педагогов умений, необходимых для внедрения в образовательную практику передового педагогического опыта, творческого использования современных методов, средств и форм обучения и воспитания;
- обогащение практики разработки и публичной презентации методических продуктов (планов образовательной работы, педагогических проектов, методических рекомендаций и т.д.);
- методическая поддержка педагогов в разных видах деятельности: аналитической, проектной, исследовательской, инновационной и т.д.

К работе с педагогическими тренажерами могут быть привлечены как начинающие воспитатели и специалисты дошкольной образовательной организации, так и педагоги-стажеры и педагоги-новаторы. Такая деятельность может быть организована как самостоятельная (профессиональное самообучение), так и включена в структуру различных форм методической работы с педагогическими кадрами: семинар-практикум, деловая игра, педагогический тренинг и др.



Процесс вовлечения педагогов в работу с педагогическими тренажерами носит этапный характер и предполагает систематическую организацию заранее спланированных встреч.

На первом этапе (первая неделя месяца) педагоги знакомятся с темой предстоящей встречи, с вопросами, которые будут на ней рассматриваться. Для этого в электронно-методическом кабинете ДОО методист размещает всю необходимую информацию о предстоящей деятельности: тема встречи, цель, задачи, информационные материалы и методические рекомендации для подготовки к встрече, памятки для изучения информации. На этом этапе деятельность педагогов организуется как самостоятельная.

На второй этап (вторая неделя месяца) мероприятие организуется в очном формате и проходит как подгрупповая работа педагогов с тренажерами под руководством методиста в течение 1,5-2 часов. Такая встреча начинается выполнения педагогами практического задания в виде квиза, викторины, теста, квеста и т.п. Задание используется для того, чтобы выявить степень готовности участников встречи для достижения ее целей, проверить в какой степени педагогами освоена информация по теме общения. Затем педагоги распределяются в подгруппы (по различным основаниям – возраст, уровень профмастерства и т.д.) и создается эффект их «погружения» в практическую деятельность. Например: каждой группе предлагается соотнести и систематизировать задачи и образовательное содержание какой-либо образовательной области ФООП ДО по определенной возрастной группе; затем подобрать из перечня предложенных (в виде картотек) педагогических средств, методов, форм организации образовательного процесса те, которые будут в наибольшей степени соответствовать задачам и содержанию образовательной работы с детьми в данной возрастной группе. Далее воспитателям предлагается наполнить универсальную схематическую модель развивающей предметно-пространственной среды групп детского сада элементами, позволяющими обеспечить условия для овладения воспитанниками содержанием по выбранной образовательной области.

Третий этап организации работы с педагогическими тренажерами предполагает самостоятельную деятельность педагогов по оформлению результатов группового взаимодействия в виде технологических схем, планов, рекомендаций, педагогических проектов, памяток и т.д.

На четвертом этапе организуется взаимопроверка и взаимооценка педагогами методических продуктов. Для этого методист составляет график взаимопроверок, наблюдений за профессионально-педагогической деятельностью коллег в группах, презентаций и обсуждения методических

разработок. Все это способствует совершенствованию навыков публичных выступлений у воспитателей, обогащению опыта по использованию ими инновационных образовательных практик в образовательной работе с детьми, стимулированию к поиску нестандартных педагогических решений.

Соблюдение обозначенной логики способствует эффективному решению задач методического сопровождения образовательного процесса (*Приложение 12. План проведения практикума с педагогами с использованием педагогического тренажера*).

### ❖ *Педагогический КВН*

Представляет собой игровую соревновательную форму методической работы с педагогами ДОО, позволяющую включить в активную деятельность всех воспитателей, специалистов, работающих в детском саду, направить их на взаимное сотрудничество; сблизить педагогов всех возрастов и с различным педагогическим стажем; актуализировать и активизировать у педагогов уже имеющиеся и полученные на семинарах, консультациях и при самостоятельном изучении знания.

Организация и проведение педагогического КВН носит этапный характер.

На первом этапе осуществляется первичная организационная работа. Она заключается в принятии решений о количестве команд-участников (целесообразно формировать команды из 5-6 человек и предусмотреть, чтобы в командный состав вошли педагоги-стажеры, и молодые специалисты, и узкие специалисты (музыкальные руководители, инструктор по физкультуре, педагог-психолог и учитель-логопед). Возможно формирование команд по принципу учета возрастных групп, с которыми работают воспитатели. На этом же этапе разрабатывается сценарий мероприятия. Он должен содержать разнообразные задания с указанием регламента их выполнения.

На втором этапе проводится подготовка к соревнованию: участники информируются о целях КВН, знакомятся со структурой мероприятия, им предлагается придумать название, девиз, эмблему (или другую атрибутику) команды. Они знакомятся с домашним заданием и самоорганизуются для его подготовки. В ходе предварительных встреч (от 3 до 4 раз) члены команды выбирают капитана, распределяют обязанности, готовят необходимые для игры атрибуты, обсуждают способы выполнения домашнего задания и формы его презентации. В ходе последующих встреч отрабатывается наработанный материал, домашнее задание, проверяется выполнение поручений.

В помощь участникам в методическом кабинете готовится выставка методической и публицистической литературы.

На третьем этапе (основном) проводится сам конкурс. На подготовку команд выделяется 5–7 мин. Вначале участники знакомятся с составом жюри, затем определяется место команд в зале. Задания даются непосредственно перед проведением каждого этапа конкурса с объявления участникам оценочной шкалы. При этом, если четко продумана организация КВН, соблюдается регламент выступлений, а ведущий лаконичен, то основная часть мероприятия длится 50 мин.

В конце мероприятия объявляется конечный результат и проводится награждение победителей: в первую очередь команды-победителя, затем поощрительные призы получают остальные команды. Обычно призами является методическая литература, канцелярские товары, сладости.

### ❖ *Конкурс профессионального мастерства*

Это соревнование педагогов в педагогическом профессионализме, в умении продемонстрировать свой педагогический стиль, раскрыть секреты своего педагогического мастерства, обнаружить необычное в традиционном.

Конкурс профессионального мастерства включает несколько методов и форм методического сопровождения воспитателей и специалистов ДОО, направлен на их сплочение и демонстрацию положительного педагогического опыта, повышение теоретического и практического уровня готовности к управлению качеством образовательного процесса, активизацию установок на творчество и импровизацию. Он может быть организован по-разному (*Приложение 13. Конкурс педагогического мастерства*).

### ❖ *Эвристическая беседа*

Это метод проблемного обучения в вопросно-ответной форме, при котором обучающимся не сообщается готовых знаний или решений, а они самостоятельно в ходе рассуждений на основе имеющихся знаний и опыта открывают новое, приходят к решению проблемы, формулируют новые понятия, выводы, правила. Ведущий беседы (методист, специалист) направляет рассуждения педагогов таким образом, чтобы они могли поддержать разговор на определенную тему; представить краткое правило или указание о том, как преобразовать имеющийся прототип; указать, в каком направлении нужно искать, чтобы получить искомое решение задачи; разрешить имеющееся

в такой задаче противоречие; найти выход из экстремальной ситуации, которая может возникнуть в любой области практической деятельности человека.

Структура эвристической беседы включает искомое, способ решения, само решение и выстраивание этапов поиска, результат решения.

Отличительной особенностью такой беседы является выдвижение проблемы, которая требует решения. Для этого методист предлагает педагогам ответить на ряд взаимосвязанных вопросов, которые вытекают один из другого. Каждый из подвопросов представляет собой небольшую проблему, но в совокупности они ведут к решению основной проблемы, поставленной обучающим. Вопрос в эвристической беседе выполняет мотивирующую, активизирующую и продуктивно-познавательную функции. Для педагогов вопрос является мыслительной задачей, после решения которой, открывается путь к последующему движению в поиске истины. Вопрос позволяет педагогу найти выход, когда ему кажется, что найти новое решение уже невозможно. Поэтому в эвристической беседе каждый вопрос является шагом по направлению мысли к достижению определенной цели. Каждый раз постановка нового вопроса побуждает участников беседы искать выход, что побуждает их к актуализации знаний, полученных ранее для поиска ответа.

#### ❖ *«Методический экспресс»*

Это игровая форма организации процесса обмена педагогическим опытом, направленная на развитие профессиональных качеств, повышение профессионального мастерства начинающих педагогов,

Применение этой формы в методической работе с педагогами позволяет решать ряд задач:

- содействовать профессиональному росту и устойчивому развитию профессиональной мотивации начинающих педагогов ДОО;
- повышать профессиональную культуру педагогов ДОО;
- создавать условия для внедрения в образовательный процесс современных педагогических технологий;
- создавать атмосферу переживания педагогами чувства уверенности в своих силах, ожидания успешности в профессиональной деятельности;
- актуализировать теоретические знания педагогов;
- информировать педагогов об авторских педагогических практиках.

Особенностью «Методического экспресса» является предоставление педагогам возможности выполнения роли «наставника» своих коллег (причем, «наставниками» могут быть не только опытные педагоги, но и молодые специалисты, если они к этому готовы).

Структурной единицей «Методического экспресса» является «тематическая платформа» (станция), на каждой из которых педагоги-мастера презентуют педагогам – «путешественникам» свой профессиональный опыт по теме мероприятия.

Этап подготовки педагогов к мероприятию в форме «Методического экспресса» предполагает выявление и тематическое обозначение актуальных для педагогов вопросов и проблем. Далее следует составление списка, тематики и функционала каждой «платформы» в соответствии с профессиональными дефицитами воспитателей (специалистов) и учетом задач годового плана ДОО. Затем методист ДОО определяет состав «педагогов-мастеров», которые готовы представить собственный интересный опыт решения педагогических задач и проблем. Следующий шаг в подготовке к мероприятию связан с обсуждением требований к презентации, и оформлению педагогического опыта: актуальность, концептуальность (подходы, принципы к решению педагогических задач или проблем); четкая формулировка цели, задач и содержания педагогической работы с субъектами образовательного процесса (воспитанники, родители, коллеги); пошаговое и детальное изложение системы образовательной работы, рекомендации к внедрению и широкому распространению опыта.

Каждому участнику мероприятия предоставляется возможность подготовиться к выступлению или обсуждению презентованного педагогического опыта.

Основной этап предполагает проведение мероприятия с педагогами по запланированной теме. В структуре «Методического экспресса» можно выделить три части.

Первая часть (вводная) ориентирована на решение задач мотивации к предстоящей деятельности и целеполагания, актуализации знаний и опыта педагогов по теме мероприятия. В этой части могут быть использованы разнообразные методы: мозговой штурм (педагоги воспроизводят свои знания о законодательных, концептуальных, программных документах и методиках (технологиях) воспитания и обучения детей в соответствии с темой «Методического экспресса»); обсуждение педагогического кейса или ситуации (позволяет мотивировать педагогов к предстоящей деятельности, побуждать к выявлению и обсуждению педагогических проблем и задач); педагогические викторины, диктанты, мини-тесты, блиц - опросы (используются для выявления и актуализации знаний и опыта педагогов по теме мероприятия).

Основная часть мероприятия предполагает организацию «посещения» педагогами 4 платформ (станций), на которых осуществляется презентация

передового педагогического опыта и происходит активный обмен между участниками разнообразными мнениями, идеями, советами, практическими решениями по поводу презентowanego материала. Целесообразно включение в данную часть «Методического экспресса» практических элементов, мини-консультаций. Например, на «Платформе № 1» начинающим педагогам предлагается выполнить практическое задание, связанное с применением отдельных приемов из транслируемого опыта работы. Организация деятельности педагогов на «Платформе № 2» предполагает не только обсуждение выступления «педагога-мастера», но и прослушивание мини-консультации специалиста по теме опыта. На «Платформе № 3» педагогам предоставляется возможность не только познакомиться с педагогическим опытом, но и изучить, практически апробировать новые педагогические инструменты для создания дидактических средств (игр и пособий): компьютерные программы, педагогические тренажеры, изобразительные техники, методические заготовки в виде схем, таблиц, алгоритмов и т.д.). Деятельность участников мероприятия на «Платформе №4» организуется в форме деловой игры, в ходе которой они применяют знания, полученные в ходе мероприятия.

Заключительная часть «Методического экспресса» организуется как рефлексивное обсуждение хода, итогов, результатов, впечатлений, достижений участников мероприятия. В этой же части определяются перспективы использования педагогами приобретенных знаний, умений, опыта в образовательной практике, дальнейшего изучения презентованной темы, педагогического опыта. Начинающих педагогов информируют о плане дополнительных мероприятий, связанных с посещением занятий, мастер-классов, консультаций, методических объединений «педагогов-мастеров» по теме педагогического опыта.

Методический экспресс как форму организации работы с педагогами рекомендуется проводить 1–2 раза в год. Для его проведения могут быть использованы различные пространства детского сада: холлы, музыкальный и физкультурный залы. При необходимости мероприятие может проводиться с подгруппами педагогов (*рекомендации к проведению работы с педагогами по «ФОП ДО» в форме «Методического экспресса» представлены в приложении 14*).

### ❖ *«Лестница инноваций»*

Это форма методической работы с педагогами, предполагающая использование метода дискуссии и интерактивных заданий. Она используется для решения задач, связанных с инновационной деятельностью образовательной организации. В ходе такой формы педагоги, определившись с составом микрогрупп и тематикой работы своей группы в инновационном контексте, определяют этапы работы, выстраивают логику процесса создания и освоения инноваций, пользуясь макетом лестницы. «Лестница инноваций» позволяет сконструировать инновацию «от теории к практике», двигаясь по ступеням, определить теоретическое, методическое и дидактическое наполнение выпускаемой ими методической продукции. Консультирование при этом осуществляется на основе косвенных методов педагогического руководства.

### ❖ *«Мотиватор-клуб»*

Инновационная интерактивная форма методической работы с педагогами ориентированная на решение задач создания мотивационной среды для поддержки их творческих начинаний, восполнения профессиональных и эмоциональных ресурсов. С помощью данной формы методического сопровождения педагогов могут успешно решаться разнообразные задачи:

- способствовать восполнению профессиональных и эмоциональных ресурсов педагогов;
- содействовать повышению уровня осознания воспитателями личной профессиональной и социальной значимости в коллектив;
- создавать условия для приобретения педагогами новых профессиональных и личностных компетенций;
- предупреждать и корректировать эмоциональное и профессиональное выгорание педагогов.

«Мотиватор-клуб» предполагает различные форматы взаимодействия педагогов.

1. Непосредственное общение – «9 коротких свиданий» на учебный год.
2. Самостоятельная работа с разнообразными источниками – «Аптечка самопомощи» (подборка мотивирующих фильмов и мультфильмов, книг и аудиокниг, квик-настроек, записей вебинаров, направленных на профилактику эмоционального и профессионального выгорания, повышение самооценки, стабилизацию эмоционального состояния, развитие профессиональных навыков).

Встречи педагогов проводятся регулярно поэтапно. На подготовительном этапе (июнь) осуществляется определение тематики встреч на основе учета профессиональных дефицитов и интересов педагогов. Для этого потенциальным участникам мероприятий (воспитателям, специалистам ДОО предлагается заполнить формы с указанием тем и месяца встреч на предстоящий учебный год (с сентября по май). Все встречи включаются в годовой план методической работы. Второй этап (сентябрь – май) предполагает плановое проведение мероприятий с использованием технологии «воркшоп» (здесь и сейчас). На заключительном этапе участники мероприятий размещают пост в социальных сетях о проведении «свидания», организуется обратная связь (в виде отзывов, самоанализов) для получения информации о результативности встреч.

Встречи проводятся во время тихого часа, их продолжительность – от 30 до 40 минут. «Количество участников ограничено (10–12 человек). Мероприятие носит обучающий, практико-ориентированный характер, основное внимание уделяется адресному восполнению профессиональных и эмоциональных ресурсов педагогов. Каждое «свидание» организуется и проводится в соответствии с технологической картой, в которой обозначены структура и регламент мероприятия, основные методы и приемы, ожидаемые результаты каждой части встречи (*Приложение 15. Технологическая карта интерактивной составляющей «Мотиватор-клуба»*).

В практике методической работы в дошкольных образовательных учреждениях г. Перми апробированы разнообразные темы «Свиданий»: «Чайная церемония», «Новогодний бум» (изготовление подсвечников для декорирования столов), активити-игры (современные настольные игры), «Квиз, плиз!» (интеллектуальная игра), «Подарок для хорошего человека» (шокобокс ко Дню учителя), «Весеннее вдохновение» (создание декоративного панно), «Очень тайное свидание» (игра «Мафия»), «Попадись на крючок» (вязание крючком шапочек для игр детей), мастерская «Светлячки» (изготовление атрибутов для конструирования), «В мастерской художника» (правополушарное рисование), «Маленькая деталь для создания образа» (изготовление броши из фетра) и др.

В ходе таких мероприятий педагоги апробируют различные модели продуктивной коммуникации, совершенствуют разнообразные практические навыки, проявляют и развивают организаторские способности. В условиях неформального, содержательно насыщенного общения происходит снижение эмоционального напряжения, создаются возможности для творческой самопрезентации и демонстрации личных достижений, повышается самооценка



педагогов и их авторитет в педагогическом коллективе, происходят позитивные изменения в общей и профессиональной культуре.

Организатором «свидания» может быть как отдельный педагог, так и группа педагогов, добровольно взявших на себя организаторские функции и владеющие необходимыми для выполнения той или иной деятельности умениями. Организатор(ы) разрабатывают технологическую карту свидания, отвечают за создание и поддержку комфортной атмосферы, рациональную организацию деятельности и общения участников встречи.

Пост, в котором представлен текстовый материал и фотографии о проведенном «свидании», размещает «ответственный» за данное направление работы педагог. Отзывы о мероприятии педагоги-участники «свидания» выкладывают в чате ДОО в день проведения.

Таким образом, целесообразное и комплексное использование обозначенных форм способствует эффективному решению задач качественного методического сопровождения образовательного процесса и профессионального роста педагогов ДОО.

### ***Вопросы и задания***

1. Почему повышение квалификации и мастерства педагогических кадров является одним из важнейших направлений деятельности методической службы и методиста ДОО?
2. Чем обусловлена необходимость применения в работе с педагогами интерактивных форм и методов?
3. Предложите несколько вариантов деловых игр формированию у педагогов технологической компетентности в вопросах организации воспитательной работы с детьми.
4. Продумайте и предложите план проведения с педагогами дискуссии по одной из актуальных проблем дошкольного образования.

### ***Литература***

1. Буйлова Л.Н., Кочнева С.В. Организация методической службы учреждений дополнительного образования детей : учебно-метод. пособие. М. : ВЛАДОС, 2001. 158 с.
2. Букатов В.М. Карманная энциклопедия социо-игровых приемов обучения дошкольников. Справочно-методическое пособие. М. : ТЦ Сфера, 2014, 128 с.
3. Веракса Н.Е., Савина Е.А. Программа и методические материалы диалектического курса «Общая психология». Орел, 1992.
4. Волкова М.С. Проект «Школа дошкольных наук» // Справочник Старшего воспитателя ДООУ. 2010. № 9. С. 6–9.

5. Гаибова В. Е. Эвристическая беседа как один из типов дискуссии // Ярославский педагогический вестник. 2008. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evristicheskaya-beseda-kak-odin-iz-tipov-diskussii>
6. Григорян Н.М., Емелина Е.В., Яров Р.Б. Особенности организации и проведения семинарских занятий // Информационно-коммуникационные технологии в педагогическом образовании. 2019. № 1. С. 45–48.
7. Детский сад в интернете. Методическое пособие / А.А. Маринюк, Н.В. Микляева, Т.В. Пасальская, К.В. Скуратова. М. : Перспектива, 2011. 100 с.
8. Дмитриев Ю.А., Фролова А.А. Активные методы обучения в подготовке педагогов: деловая игра и тренинг // Содержание и технологии образования. 2017. № 2. С. 84–96.
9. Касаткина Е.В. Организация итогового педсовета с использованием ИКТ // Справочник старшего воспитателя ДОУ. 2011. № 5. С 25–30.
10. Методика погружения: «за» и «против» : сборник научн.-метод. статей / под ред. А.А. Остапенко. Краснодар : АЭСПК, 1995. 133 с.
11. Микляева Н.В., Микляева Ю.В. Работа педагога-психолога в ДОУ : методическое пособие. М. : Айрис-пресс, 2005. 384 с.
12. Погружение как метод концентрированного обучения : сборник научно-методических статей / под ред. А.А. Остапенко. Азовская : АЭСПК, 1997. 16 с.
13. Положение о портфолио воспитателя дошкольного образовательного учреждения. URL: [http://www.eduportal44.ru/Manturovo/mant\\_MDOU7/skaska/SiteAssets/DocLib18/Сраницка%20старшего%20воспитателя/Положение%20о%20портфолио%20ОБР АЗЕЦ.pdf](http://www.eduportal44.ru/Manturovo/mant_MDOU7/skaska/SiteAssets/DocLib18/Сраницка%20старшего%20воспитателя/Положение%20о%20портфолио%20ОБР АЗЕЦ.pdf)
14. Рева Ю.В. Методика подготовки и проведения семинарского занятия. // Психолого-педагогические проблемы безопасности человека и общества. 2018. № 4 (41). С. 41–48.
15. Рогова И.Ю. Тренинг на сплочение педагогического коллектива «Я + Ты = Мы» // Детский сад и ребенок. Информационный портал о государственных и частных детских садах. URL: <http://goo.gl/1E4T3t>
16. Ромашкова Е.И. Карточка форм познавательной деятельности учащихся. М. : ТЦ Сфера, 2005. 192 с.
17. Савченко В.И. Организация системы методической работы в ДОО по сопровождению ФГОС ДО. Практические разработки для старших воспитателей ДОО. СПб. : ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО-ПРЕСС», 2021. 192 с.

18. Сенина А.И. Методический кабинет: общие принципы оформления методического кабинета в дошкольном учреждении // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2002. № 1. С. 94–104.

19. Смирнова Н.В., Денисова Е.А., Ульяшова А.С., Шапкина Е.Г. Органайзер социальных практик. Учебно-методический комплекс с онлайн-сопровождением. СПб., 2019. URL: <http://ddtvm.ru/wp-content/uploads/2019/07/Organajzer.pdf>

20. Стибунова И.Л. Педагогический КВН – эффективная форма групповой работы // Справочник старшего воспитателя ДОУ. № 3. 2007. С. 8–9.

21. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. М. : ТЦ Сфера, 2018. 128 с.

22. Цквитария Т.А. В помощь старшему воспитателю. М. : ТЦ Сфера, 2019. 240 с.

23. Щуркова Н.Е. Педагогический тренинг в воспитательном процессе пенитенциарного учреждения // Педагогика и психология служебной деятельности. 2019. № 4. С. 102–107.

24. Юрасова В.М. Тренинг «Сплочение педагогического коллектива» // Maam.ru. Международный образовательный портал. URL: <http://goo.gl/oj8iiP>

## **1.7. Методическое объединение как профессиональное сообщество педагогов**

Профессиональные сообщества как ресурс профессионального развития не является на сегодняшний день новым явлением. Современные средства коммуникации придали ему импульс и открыли возможности для безбарьерной профессиональной коммуникации и обогащения профессиональной компетентности. Профессиональное сообщество – это группа людей из двух и более человек, которые регулярно вступают между собой в коммуникацию (лично или виртуально) с целью обмена опытом и практиками, поиска эффективных подходов к решению поставленных перед ними профессиональных задач.

В международных и отечественных исследованиях профессиональные сообщества рассматриваются как способ управления членами сообщества, как средство влияния на процессы, происходящие в социуме и катализатор инновационных преобразований. Деятельность любого профессионального сообщества может быть описана следующими характеристиками: предмет сообщества, способ функционирования, продукт, выработанный сообществом.

Предметом сообщества обычно выступает некая проблема, инициирующая создание профессионального сообщества, а также совместная инициатива, которую принимают и разделяют члены данного сообщества. Под способом функционирования сообщества понимают формат встреч, объединяющий членов в группу, структуру, а также регламент общения. Продуктом, выработанным сообществом, являются результаты интеллектуальной деятельности, к которым можно отнести технологии, концепции, модели, новые решения, способы, услуги, стили общения, прогнозы, методики и т.д.

В любом профессиональном сообществе нормы деятельности не задаются сверху. Они определяются внутри сообщества и зависят от активности его участников. Современные профессиональные педагогические объединения имеют возможность активно участвовать в модернизации системы образования, продвигать инновационные образовательные программы и стандарты их ресурсного обеспечения и т.д. Профессиональное сообщество педагогических работников становится современной высокоэффективной инновационной технологией, которая позволяет образовательным организациям динамично развиваться. В то же время такое сообщество – своеобразный инструмент, адекватный задаче эффективного позиционирования инновационных образовательных услуг с целью расширения их ресурсного обеспечения.

Помимо этого, значение педагогических сообществ состоит в том, что в результате их деятельности отмечается профессиональное становление, личностное совершенствование педагогов, что в свою очередь обеспечивает возможность появления новых решений задач, стоящих перед теорией и практикой образования. Чаще всего членами сообщества становятся люди в возрасте до 40-50 лет. Они включаются в сообщества с целью повысить свой профессиональный уровень, самооценку. Участие в деятельности сообщества является добровольным и основывается на личной заинтересованности каждого из участников в решении задач.

Профессиональное сообщество формируется и реализует свою деятельность с учетом и под влиянием факторов, влияющих на формирование и результативность деятельности педагогического сообщества: наличие группы активных профессионалов, выдвигающих идею; возможность общения; развитие технических средств коммуникаций. Идея сплачивает вокруг себя ядро активных членов сообщества, может привлекать к себе людей определенного мировоззрения и профессиональных потребностей. В то же время любая идея требует продвижения, нуждается в правильной логистике. Поэтому не только формулирование идеи, но и ее реализация в образовании

является целью педагогического сообщества. Реализация идеи предполагает внедрение идеи в практику, анализ результатов проведенной работы, распространение положительного опыта. Таким образом, педагогическое сообщество может играть роль активной экспериментальной площадки. Представители педагогического сообщества имеют возможность вести диалог с представителями власти, с другими сообществами по распространению опыта, по вопросам совместного решения определенных задач и т.д. В то же время сам фактор свободного общения содействует созреванию и развитию идеи.

Развитие технических средств коммуникации позволяют свободно общаться членам сообщества. Члены сообщества предлагают новые мультимедийные технологии, предлагают и реализуют замыслы по совершенствованию качества обмена контентом, делают доступными технические средства обучения, генерируют новые идеи и т.д. Профессиональные объединения педагогов занимают важное место и в структуре самой образовательной организации. Они взаимодействуют с системой управления образовательной организации, являясь при этом частью этой системы. Между профессиональными объединениями педагогов устанавливаются различные связи: структурные, функциональные, прямые и опосредованные, постоянные и временные, длительно действующие и мгновенные, общие и частные, прочные и слабые, закономерные и случайные, стабильные и меняющиеся, внутренние и внешние, существенные и несущественные, случайные и необходимые, глубинные и поверхностные, доминирующие и не доминирующие и т. д.

Профессиональные сообщества могут быть классифицированы по срокам деятельности, по направленности, по формам организации. По срокам действия различают сообщества с краткосрочной деятельностью, сообщества с долгосрочной деятельностью, постоянно действующие сообщества. Чаще всего сроки реализации деятельности сообщества зависят от объема запланированных работ, от сложности решения задач и т.д. Профессиональные объединения педагогов очень многообразны – это педагогические союзы, съезды, ассоциации, клубы, сетевые сообщества, творческие группы, методические объединения, педагогические мастерские, школы передового опыта, предметно-цикловые комиссии, творческие лаборатории и др. В настоящее время стремительно развиваются телекоммуникационные технологии. Благодаря этому формируются качественно новые объединения.

Профессиональное сетевое сообщество – это формальная или неформальная группа профессионалов, работающих в одной предметной или проблемной профессиональной деятельности в сети. Сетевые педагогические

сообщества – группы специалистов, работающих в одной проблемной сфере образования. Участие в профессиональных сетевых объединениях позволяет педагогам, живущим в разных уголках страны и за рубежом, общаться друг с другом, решать профессиональные вопросы и повышать свой профессиональный уровень.

Целями сетевого сообщества может быть создание единого информационного пространства, доступного для каждого члена сообщества, организация формального и неформального общения на профессиональные темы; инициация виртуального взаимодействия для последующего взаимодействия вне системы Интернет; обмен опытом по вопросам учения и обучения, воспитания, развития, сопровождения детей и их родителей. Важной целью педагогического сетевого сообщества является также распространение успешных педагогических практик и поддержка новых образовательных инициатив. С развитием компьютерных технологий появляются новые возможности хранения и передачи необходимой информации, новые программные сервисы. Участие в работе сообщества позволяет решать проблемы личностного развития и самосовершенствования участников: формируется совместное мышление, толерантность, критичность мышления, умение услышать и принять мнение и идеи других людей и т.п. Переход от эгоцентричной позиции к пониманию роли и значения других людей, других способов конструирования реальности является важным этапом психологического развития каждой личности. Какова бы ни была цель педагогического сообщества, она всегда лежит в области решения профессиональных задач, стоящих перед системой образования, определяется создателями сообщества, может корректироваться под воздействием мнения членов сообщества. От участников совместной деятельности не требуется синхронного присутствия в одном и том же месте, в одно и то же время. Каждый член сообщества может выполнять свои простые операции. Для того, чтобы сетевые сообщества успешно функционировали, необходимо наличие удобных и разнообразных инструментов для организации личного пространства, нововведений, подогревающих интерес к активностям сети, использование удобных сервисов, возможность самовыражения, наличие для этого инструментов и сетевого пространства, создание условий для проблематизации и постановки актуальных задач, которые предполагают выявление, изучение и дальнейшее использование различных интересов пользователей; стимулирование активных участников. Важным условием работы педагогического сетевого сообщества является кадровый анализ его состава. Он позволяет выстроить особую систему тьюторства в сети, которая включает в себя многочисленные

мастер-классы, консультативные линии, презентации опыта, экспертизу материалов коллег, авторские курсы повышения квалификации. Использование таких ресурсов и возможностей позволяет каждому участнику сетевых профессиональных сообществ выбрать собственную траекторию профессионального роста. Важным инструментом работы сообщества является общение его членов. Сетевые ресурсы позволяют членам сообщества в удобное время включаться в общение и деятельность. Важным является тот факт, что контентом такого сообщества можно управлять, используя такие средства как инструмент для создания дочернего сообществ внутри основного, инструмент создания объявлений и сообщений, инструмент создания Вики-страницы, блог, форум, форму обратной связи между членами сообщества (внутренняя переписка), фотогалерею и т.д. Активность сетевых педагогических сообществ поддерживается использованием таких форм деятельности как обучающий семинар, виртуальная конференция, конкурс, проект, акция, виртуальная вечеринка, мастерская, мастер-класс, опрос, обсуждение в чате, фестиваль проектов, телеконференция, проектировочный семинар.

Перечислим некоторые сетевые педагогические сообщества:

- *Педсовет.org* (<http://pedsovet.org/>). Цель деятельности сообщества – популяризация в сети деятельности работников образования, активизация и формирование профессиональной педагогической аудитории. Педагоги могут размещать на сайте свои материалы, участвовать в форумах и конкурсах, вести блог.

- *Открытый класс* (<http://www.openclass.ru/>). Это открытая площадка для общения, обучения и обмена знаниями педагогов.

- *«Интернет-государство учителей», Интер ГУ.ru.* (<http://intergu.ru/>). Данный проект имеет банк образовательных ресурсов «Инфотека», позволяет на виртуальном педсовете обсудить разнообразные проблемы в области образования, получить консультацию от коллег или специалистов, поделиться опытом. Педагоги имеют возможность размещения материалов, оценки уже опубликованных ресурсов, участия в форуме.

- *Сайт «Сетевого образовательного сообщества Rus Edu»* (<http://rusedu.net/>). Данный сайт входит в группу образовательных сайтов. На нем можно найти разработки педагогов, новости образования, дебат-клуб, архив учебных программ, методическую копилку.

- *Сеть творческих учителей* (<https://www.bongeo.ru/p53aa1.html>). Это крупнейший учительский Интернет-проект России, широкая площадка созидательного взаимодействия профессионалов-учителей, победителей ПНПО, методистов; активно работающие сообщества. Педагоги могут посетить

и стать активными участниками мастер-классов, ИКТ-фестивалей педагогов, профессиональных конкурсов, методического марафона, творческих групп по самым разным направлениям педагогической деятельности, тематических форумов. Здесь можно найти разнообразные материалы и ресурсы, касающиеся использования ИКТ и программного обеспечения, подборку ссылок на аналитические и тематические статьи для педагогов, получить юридическую консультацию.

- *Завуч. Инфо* (<http://www.zavuch.info/>). Это профессиональное сообщество учителей и педагогов России. Сообщество организует практические акции и конкурсы, инициирует обращения к Президенту, учителям и школам, публикует разработки уроков и внеклассных занятий. Имеется методическая библиотека (презентации, разработки уроков, учебно-исследовательские проекты, тесты, внеклассные мероприятия). Данным сообществом организована работа форумов на актуальные для педагогов темы, представлен материал для скачивания. Каталог включает самые разные разделы, которые могут посетить педагоги: разделы для администрации, особые разделы для педагогов, для узких специалистов, разделы, где представлены точные науки, гуманитарные науки, общественные науки, иностранные языки и другие. Педагоги могут познакомиться с актуальной информацией о крупных предстоящих и прошедших мероприятиях. По ссылкам имеется возможность перейти на другие сайты, в том числе на сайт <http://www.minobr.org/> – Всероссийские олимпиады и конкурсы. На сайте данного сообщества возможна публикация собственных материалов, имеется свой Интернет-телеканал для работников образования. Преимущество данного педагогического сообщества – основательность, обсуждение актуальных вопросов, активность в защите прав педагогов с помощью обращений к вышестоящим руководителям образования.

- *Сетевое сообщество Соцобраз* (<http://loft.imc-nev.ru/dlya-uchitelya/841-setevoe-soobshchestvo-sotsobraz.html>). Это сетевое социально-педагогическое сообщество, созданное в рамках проекта «Создание и развитие социально-педагогических сообществ в сети Интернет (учителей, методистов, социальных педагогов, психологов, специалистов дополнительного образования и родителей)». На сайте представлены блоги, сетевые консультации, разработки, статьи.

- *Профессиональное сообщество педагогов «Методисты.ру»* (<http://metodisty.ru/>). Сообщество предназначено для удовлетворения потребностей педагогов в обмене информацией, общении и самореализации. На сайте имеются форум, группы (тематические площадки), блог, диспуты, чат.



Сообщество содержит в себе более 30 групп (представлена различная тематика и направления – администрация, классные руководители, предметники и т.д.). Здесь размещены презентации, программы, разработки уроков и другие материалы внутри каждой группы. Каждая разработка содержит комментарий автора с описанием. Педагоги имеют возможность обсудить работу внутри группы, оценить ее или пообщаться с автором. В свободном доступе имеются аудио- и видеофайлы. На данном сайте можно опубликовывать собственные материалы, создавать группу.

- *ПроШколу.ру* (<http://www.proshkolu.ru/>). Это бесплатный школьный портал. Каждый учитель и каждый ученик имеет возможность представить себя в сети Интернет. Можно посетить предметные клубы учителей, посмотреть на свою школу из космоса, пообщаться с учителями и учениками разных школ, разместить видео, документы и презентации, опубликовать краеведческую информацию, создать фото-видео галереи, блоги и чаты школ. На сайте имеется раздел «Источник знаний», где можно пройти тесты по разным предметам. Пользователь имеет возможность опубликовать собственные материалы и увидеть комментарии к ним.

- *Общероссийское педагогическое экспертное Интернет-сообщество* (<http://www.schoolexpert.ru/main> ). Целью сообщества является использование потенциала учителей-новаторов и лучших педагогических коллективов для организации общественной экспертизы основных компонентов стандарта общего образования. Для участия в работе Интернет-сообщества необходимо зарегистрироваться.

- *Сайт Интернет-сообщества учителей* (<http://pedsovet.su/>). В основе сайта лежит идея взаимопомощи: «учитель, помоги учителю!». На ресурсе педагогического сообщества имеются цифровые образовательные ресурсы – презентации, программы, разработки уроков, также есть форум и переписка. На сайте представлены разделы по предметам, разделы для общей осведомленности, новости, разделы для организаторов, завучей и т.д. Каждый пользователь может включиться в обсуждение, рассказывать все и обо всем, что связано со школой и педагогической деятельностью. В обсуждении могут участвовать не только учителя, но и ученики, родители. Каждый зарегистрированный пользователь может разместить на этом сайте любой, полезный, на его взгляд, материал: от комментария и ссылки до собственного учебника.

- *Факультет «Реформа образования» образовательного портала «Мой университет». Клуб педагогов* (<http://edu-reforma.ru/index/0-23>). Это площадка для общения и обмена опытом.

- *Сообщество учителей Intel Education Galaxy – Образовательная галактика Intel*

(<https://web.archive.org/web/20170629235419/https://edugalaxy.intel.ru/>). Общение педагогов-единомышленников между собой и с внешними экспертами организовано посредством блогов и форумов. В числе экспертов – методисты и тьюторы программ, сотрудники Intel, внешние консультанты, технические гуру и журналисты. Спектр вопросов, которые обсуждаются в Образовательной галактике, меняется и дополняется. Материалы портала полезны теоретикам и практикам, молодым учителям и педагогам с большим стажем. На сайте представлены презентации, видеоуроки, различные программы для обучения и работы учителей.

Актуальными и признанными остаются и несетевые объединения педагогов. Примером такого сообщества может являться *лаборатория*. Такая лаборатория, например, может быть создана на базе школы или детского сада под руководством вуза. В этом случае деятельность лабораторий призвана объединить усилия науки и практики для решения актуальных проблем образовательных организаций, на базе которых они создаются. Еще одна функция лабораторий – активизация научно-исследовательского потенциала образовательной организации, педагогов. Тематика деятельности лабораторий может быть самой разной. В зависимости от темы будет сформулирована цель деятельности такой лаборатории. Так, например, темой лаборатории может быть «Разработка и внедрение технологий обучения и воспитания в системно-деятельностной парадигме как инновационная форма внутрифирменного повышения квалификации педагогических сотрудников». Цель создания такой лаборатории может быть связана с педагогическим опытом внедрения в практику педагогических технологий, реализуемых в системно-деятельностной парадигме, его научным обоснованием и трансляцией. Сотрудником лаборатории может стать любой педагог, заинтересованный в приобретении новых знаний и опыта. Работа лаборатории может предусматривать проведение методических и педагогических советов для педагогов, лекций, практикумов, семинаров, индивидуальных форм работы с педагогами (просмотр видеозаписей, анализ, обсуждение). В таких лабораториях могут быть рассмотрены самые разные вопросы, волнующие педагогическое сообщество: оценка качества обучения и воспитания, вопросы преемственности образования на разных его уровнях, вопросы реализации Стандартов и другие.

Педагоги могут объединяться творческие группы для решения тех или иных задач. Продуктами деятельности таких творческих групп могут быть

программы, методические рекомендации, подготовка и проведение различных мероприятий, в том числе для педагогов других образовательных организаций и др. В рамках такой лаборатории может быть организована исследовательская деятельность педагогов. Приведем примеры некоторых лабораторий: лаборатории, задачи которых направлены на организацию научно-исследовательской деятельности («Эврика», «Ученый нашего времени», «В мире науки» и т.д.); лаборатории, предполагающие формирование компетенций педагогов средствами ИКТ; лаборатории, организующие и реализующие методическую помощь молодым педагогам («Росток», «Начало», «Становление» и т.п.); лаборатории, деятельность которых предусматривает формирование культуры общения в диалоге в рамках образовательного процесса («Диалог» «Разговор без спора», «Пойми меня») и другие.

Педагогическое мастерство учителя – это инструмент, который всегда должен быть отточен. Для каждого педагога образовательной организации важно быть включенным в профессиональное сообщество, участие в котором способствует его профессиональному росту и развитию. Важной задачей методической работы в образовательной организации и вне ее является оттачивание педагогического мастерства педагогов, доведение его до совершенства через включение в различные профессиональные сообщества и активную продуктивную и творческую деятельность.

В современных условиях постоянного обновления образования профессиональные педагогические сообщества являются динамично развивающимся самообразованием педагогов и могут рассматриваться как ресурс развития системы образования в целом.

Одним из видов педагогического сообщества является *методическое объединение*. Точки зрения на методическую работу как одну из самых важных функций в развитии образовательной организации менялись от управленческих функций к методическим. Наиболее распространенными формами методической работы были педагогические чтения, методические объединения, открытые уроки и др. Постепенно управленческие функции методических объединений отошли на второй план, а на первый выступили методические функции. На методических объединениях стали заслушиваться доклады из опыта работы, новые разработки и пр. Инновационная педагогическая деятельность требует обновления объединений, позволяющего удовлетворить потребность педагогов в получении новых знаний. Методическая служба современной образовательной организации выполняет ряд функций по обеспечению непрерывного образования педагогов: информирование педагогических кадров о новых требованиях, условиях, о достижениях

педагогической науки и практики. Методическая служба разрабатывает и представляет материалы, обеспечивающие образовательный процесс, в том числе программы, рекомендации и т.д. Обучение кадров непосредственно на рабочем месте отражается на всей деятельности педагогического коллектива, способствует развитию педагогического коллектива, повышает его ориентацию на достижение высоких результатов в учебно-воспитательной, инновационной деятельности, помогает выработке единых ценностных ориентиров. Сотрудники имеют возможность более успешно адаптироваться, достигать желаемого профессионального статуса и признания в коллективе, получить уверенность в себе, стать более гибкими и мобильными, приспособленными к внешним изменениям, конкурентоспособными. Методическая работа выполняет роль стимула в профессиональном развитии педагога, способствует самореализации, решению личных, профессиональных проблем, позволяет достичь большего удовлетворения в работе.

*Методическое педагогическое объединение* – традиционно существующее и наиболее распространенное объединение педагогов, это союз единомышленников, заинтересованных в повышении профессионального уровня, а также обсуждении актуальных методических вопросов, ознакомлении с инновациями и в поиске решения проблем, которые стоят перед образованием. Портфолио методического объединения может включать в себя такие разделы как квалификационная характеристика участников объединения; методическая работа по стратегической теме; участие в творческих группах; инновационная деятельность, трансляция опыта работы, организация наставничества; повышение квалификации и т.д. Данная форма портфолио позволяет структурировать планируемые мероприятия и видеть профессиональный рост всех участников объединения.

Заседания методического объединения педагогов – одна из ключевых форм системы непрерывного образования педагогов в образовательной организации. Цель работы методического объединения – оказание действенной методической помощи педагогам в системе мероприятий, направленных на развитие кадрового потенциала в процессе решения актуальных проблем образовательной практики. Реализация этих мероприятий направлена на повышение профессиональной компетентности и мастерства педагогов, развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом и, в конечном счете, – повышение качества и эффективности образовательного процесса. Методическое объединение – одно из постоянно действующих звеньев структуры методической службы образовательной организации.

Методические объединения могут создаваться по направлениям деятельности образовательной организации. Решения и рекомендации методического объединения могут обсуждаться на заседаниях методического совета образовательной организации. В зависимости от специфики образовательной организации, от численности педагогов могут быть созданы творческие группы, в каждую из которых выходят несколько педагогов, ориентированных на совершенствование одного направления деятельности/задачи. В отдельных случаях может быть сформировано кустовое методическое объединение. В нем в очной либо дистанционной форме работают коллеги из нескольких образовательных организаций.

В своей деятельности методическое объединение руководствуется Конституцией РФ, Конвенцией ООН о правах ребенка, годовым планом работы образовательной организации, локальными актами образовательной организации. Важной миссией методической работы таких объединений является оказание реальной действенной помощи педагогическому коллективу. Основная цель деятельности методического объединения в образовательной организации – организация методического обеспечения образовательного процесса в образовательной организации. Функциями методического объединения могут быть: рассмотрение, обсуждение, проведение экспертной оценки и принятие индивидуальных программ педагогического поиска педагогических работников образовательной организации, решение вопроса о внесении в них необходимых изменений и дополнений; участие в первичной экспертизе стратегических документов образовательной организации (программы развития, образовательных программ, учебно-методических пособий); контроль реализации и эффективности реализуемых в образовательной организации программ, программ самообразования педагогов; организация выявления, обобщения, распространения, внедрения передового педагогического опыта работников образовательной организации; участие в оценке деятельности педагогического коллектива, в самообследовании образовательной организации, в подготовке характеристик, рекомендаций на педагогических работников для аттестации педагогов, присвоению категорий и другие.

Задачи методического объединения в образовательной организации определяются и формулируются в соответствии с целью методического объединения. Приведем примеры формулировок некоторых задач: определение приоритетных направлений развития образовательного процесса в образовательной организации; проведение мероприятий по поиску и внедрению в практику работы достижений педагогической науки, новых

педагогических и образовательных технологий, форм, средств и методов работы, передового педагогического опыта; повышение профессионального мастерства, развитие творческой активности педагогических работников образовательной организации; оказание помощи в развитии личностно-ориентированной педагогической деятельности, в обеспечении условий для самообразования, самосовершенствования и самореализации педагогов; создание условий для организации развивающей образовательной среды; содействие выявлению, изучению профессиональных достижений педагогов и другие.

Содержание деятельности методического объединения достаточно многогранно и разнообразно. Педагоги анализируют вопросы, касающиеся повышения качества образовательного процесса, внедрения в практику инновационных педагогических методик. В ходе заседаний педагоги обсуждают программы, методические пособия и образовательные комплекты, знакомятся с результатами апробации педагогических инноваций. Работа методического объединения осуществляется по четкому плану. В нем формулируются особенности организации педагогической работы педагогов, ставятся цели и задачи на новый учебный год, педагогические мероприятия: экспертиза материалов, оформление групповых помещений пространства детского сада, определение тем для самообразования, создание графика проведения открытых мероприятий, определение тем для проведения заседаний. В соответствии со стоящими перед методическим объединением задачами, работа его может включать работу над единой методической темой образовательной организации, проведение заседаний; выполнение нормативных документов, исполнение решений и рекомендаций методического объединения; знакомство с передовым опытом и внедрение его в деятельность педагогов; подготовку и проведение конференций, семинаров, круглых столов и т.д.; проведение и подготовку обучающихся к интеллектуальным марафонам, олимпиадам, конкурсам; подготовку и проведение внеклассных и других мероприятий; посещение учебных, факультативных и элективных занятий.

Методическое объединение подчиняется непосредственно руководителю образовательной организации. Основные направления деятельности, формы и методы работы методического объединения определяются его членами в соответствии с целями и задачами образовательной организации и утверждаются методическим советом образовательной организации. Деятельностью методического объединения руководит председатель, которого выбирают из числа членов методического объединения большинством голосов, путем открытого голосования в рамках проведения заседания. В обязанности председателя входит: составление плана работы методического объединения

на учебный год; проведение заседаний и подготовка материалов к ним; подготовка и проведение различных форм методической работы с педагогами: конференций, семинаров, круглых столов, конкурсов профессионального мастерства, выставок, смотров; организация работы по анализу педагогических инноваций и их внедрению в деятельность коллектива образовательной организации и т.д. Рассмотрим на примере дошкольной образовательной организации, кто является членами методического объединения. Членами методического объединения в дошкольной образовательной организации могут быть заведующий, заместитель заведующего по методической работе, а также педагогические работники детского сада. Состав методического объединения и план работы принимаются на педагогическом совете и утверждаются приказом заведующего на учебный год. Любое методическое объединение ежегодно избирает из своего состава председателя, секретаря, который ведет делопроизводство.

Работа методического объединения проводится в соответствии с планом работы на текущий учебный год. План составляется руководителем методического объединения, рассматривается на заседании методического объединения, согласовывается с руководителем образовательной организации, утверждается методическим советом. Заседания методического объединения проводятся не реже одного раза в квартал. О времени и месте проведения заседания руководитель методического объединения обязан поставить в известность руководителя образовательной организации. По каждому из обсуждаемых на заседании вопросов принимаются рекомендации, решения, которые фиксируются в протоколе. Рекомендации, решения подписываются руководителем методического объединения. Заседания методического объединения в образовательной организации оформляются протокольно. В протоколе фиксируются дата проведения заседания; количество присутствующих (отсутствующих) членов; повестка дня; краткое изложение выступлений, ход обсуждения вопросов; предложения, рекомендации и замечания членов методического объединения; решение. Протоколы подписываются председателем и секретарем методического объединения. Важными темами для обсуждения на заседаниях методического объединения являются совершенствование структуры и содержания учебных программ и тематических планов, методика проведения занятий, повышение эффективности и качества всех видов занятий, совершенствование учебно-материальной базы, подготовка молодых специалистов, повышение квалификации. На заседаниях также рассматриваются методические материалы. В конце каждого полугодия составляется отчет по работе

методического объединения, в котором отмечаются направления деятельности, полученные результаты.

Работу методического объединения регламентируют следующие локальные документы:

1. Приказ об открытии методического объединения;
2. Приказ о назначении на должность руководителя методического объединения;
3. Положение о методическом объединении;
4. Должностная инструкция руководителя методического объединения;
5. Функциональные обязанности педагогов методического объединения.

Перечислим некоторые важные для работы методического объединения материалы и документы: годовой план деятельности методического объединения; Положение о методическом объединении; протоколы заседаний; аналитические материалы, подготовленные к заседаниям; анализ работы за прошедший учебный год; методические рекомендации, разработки, пособия, которые свидетельствуют о результатах работы методического объединения, банк данных о педагогах образовательной организации (возраст, образование, специальность, общий и педагогический стаж, квалификационная категория, награды, звание), сведения о темах самообразования; перспективный план аттестации педагогов; перспективный план повышения квалификации; график проведения совещаний, конференций, семинаров, круглых столов и т.д.; график проведения открытых занятий и мероприятий; календарно-тематическое планирование; план работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами; информационные и аналитические справки и т.д.

Планирование работы методического объединения начинается с выбора методической темы. Далее определяется цель и основные задачи, составляется план работы. План обсуждается на методическом совете и утверждается руководителем образовательной организации. Для того чтобы каждый учебный год проходил целенаправленно и плодотворно, в начале учебного года необходимо планирование комплекса необходимых мероприятий, уточнение недельной нагрузки педагогов, собеседование с молодыми специалистами и выбор наставников; собеседование с вновь прибывшими педагогами; корректировка плана работы методического объединения на новый учебный год и т.д. В течение года планируется проведение недели педагогического мастерства или фестиваля педагогических и методических идей и т.п. Целью данных мероприятий является знакомство педагогическими инновациями, творческими достижениями педагогов, стимулирование развития инициативы



и творчества педагогов. В конце учебного года проводится анализ деятельности методического объединения.

В работе методического объединения выделяются следующие направления: аналитическая деятельность; информационная деятельность; организационно-методическая деятельность; консультационная деятельность. Аналитическая деятельность может включать в себя мониторинг профессиональных и информационных потребностей педагогов; диагностику мотивированности педагогов на профессиональное развитие и саморазвитие; изучение степени удовлетворенности организацией методической работы; изучение профессиональных и др. потребностей участников методического объединения; создание портфолио педагогов. Информационная деятельность может включать формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, научно-методической и т.д.); ознакомление с новинками педагогической, психологической, методической и научно-популярной литературы; информирование педагогов о содержании образовательных программ, о новых учебно-методических пособиях и комплектах, видеоматериалах, рекомендациях, нормативных, локальных актах; изучение образовательного стандарта и других документов; приобщение педагогов к опыту инновационной деятельности педагогических работников; создание медиатеки современных учебно-методических материалов, осуществление информационно-библиографической деятельности. Примерами реализации организационно-методической деятельности могут быть: изучение запросов, прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации педагогов; организация работы методического объединения; организация и проведение конкурсов, олимпиад; организация и проведение педагогических мастерских, семинаров – практикумов, разработка авторских программ, обеспечение комплектования фондов учебно-методической литературы и т.д., координация методической деятельности с соответствующими подразделениями органов управления образованием. Консультационная деятельность может заключаться в организации консультаций для членов методического объединения, для обучающихся, для молодых специалистов, для родителей по вопросам обучения и воспитания детей, а также в популяризации результатов новейших педагогических и психологических исследований.

Особое внимание уделяется выбору форм заседаний методического объединения, форм взаимодействия педагогов. Традиционные заседания, посещение открытых занятий и семинары сочетаются с нетрадиционными. Так, организация педагогов возможна в формах: гостевого обмена опытом,

мастерской, проблемной группы, презентации, совместного просмотра и обсуждения содержания вебинаров, мастер-классов, круглого стола, методического моста, деловой игры, практикума, методических встреч с выполнением поисково-творческих заданий (например, разработка проекта, участие в викторине), выставок-отчетов (например, по самообразованию) и т.д. Организуя работу методического объединения с использованием современных форм, удастся отойти от привычного проведения открытых, при этом зачастую отретепитированных занятий с детьми, в которых участвуют только определенные дети, занятий, на которых демонстрируется этап «закрепления» материала без элементов обучения.

*Семинар* (и семинар-практикум) – форма, которую можно использовать для ознакомления педагогов с новейшими достижениями педагогической науки и передового педагогического опыта. Она требует, в первую очередь, доступно освещать в сообщениях, докладах актуальные вопросы педагогического процесса, раскрывать содержание новых технологий, методов, приемов воспитания и т.д. Также с этой целью возможно использование лекций-презентаций, лекций-пресс-конференций. Семинары-практикумы требуют серьезной подготовки, т.к., на них знакомят с результатами собственной поисковой, исследовательской работы, проводившейся под руководством специалистов, ученых. В центре внимания присутствующих на таких семинарах находятся не только теоретические вопросы, но и практические умения и навыки, что особенно важно и ценно для роста профессионального мастерства педагогов. После посещения практической части очень важно уметь организовать обсуждение, дискуссию, на которых каждый может высказать свое мнение, свои предложения, дать оценку мероприятию.

*Мастер-класс* реализует знакомство учителя с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками.

*Методический мост* – разновидность дискуссии, к проведению которой привлекаются педагоги разных образовательных организаций района, города, руководители МО, родители.

*Деловые игры* – эффективная форма взаимодействия, предполагающая различную тематику и варианты проведения. Деловая игра – форма организации деятельности в условиях искусственно созданных ситуаций, направленных на решение управленческой, производственной, учебной задачи. Деловая игра характеризуется наличием определенных компонентов: проблемы; имитации реальной ситуации; реального различия интересов, мнений, точек зрения участников, соблюдения игровых правил; игрового стимулирования. Рассмотрим пример деловой игры «Мастерская будущего».

Выбирается проблема. Реализуется первый этап игры, содержанием которого является этап критики (каждому из участников дается по 2 небольших листа бумаги, на которых предлагается в течение 5–10 мин зафиксировать положительные («+») и отрицательные («-») аспекты обсуждаемой проблемы (на один лист записываются все «+», на др. – все «-»). Второй этап игры – «Конструирование идеальной модели» – предусматривает создание всеми участниками нескольких творческих групп численностью 5–7 человек и работу в этих группах в течение 20–30 мин: конструирование идеальной модели обсуждаемой проблемы. Для оформления разрабатываемой модели у каждой из творческих групп должны быть листы бумаги большого формата и маркеры. После того, как проекты идеальных моделей подготовлены, каждая из групп публично представляет и защищает свою модель. Третий этап – «Реальные действия» предусматривает определение теми же группами (в течение 10–15 минут) конкретных действий в решении обсуждаемой проблемы, которые можно сделать уже сегодня. Четвертый этап – рефлексивный. В «рефлексивном кругу» каждому из участников дается возможность зафиксировать свое состояние постижения обсуждаемой проблемы, дать самооценку результативности состоявшегося педагогического взаимодействия для своего развития.

*Школа передового опыта* – практикуется, если в коллективе трудятся один или несколько педагогов – мастеров педагогической профессии, чей передовой опыт следует передать другим педагогам.

*Форма «Урок-панорама (Занятие-панорама)»* предполагает в созданной ситуации демонстрацию приемов и методов, применяемых в обучении воспитателями, узкими специалистами.

*Научно-практические конференции и педагогические чтения* – эти формы являются своеобразным подведением итогов работы педагогического коллектива, отдельных педагогов над актуальными педагогическими проблемами.

Дискуссия относится к интерактивным формам методической работы и позволяет рассмотреть, исследовать, обсудить актуальные спорные вопросы с точки зрения каждого члена педагогического коллектива. Имеет разнообразные формы проведения:

- «панельная» дискуссия (намеченную проблему обсуждают представители команд);
- форум (аналогичная форма обсуждения, мнениями обмениваются все участники);
- симпозиум (выступающие с сообщениями отвечают на вопросы по обозначенной проблеме);

– «аквариумное» обсуждение (обмен мнениями по конфликтным вопросам представителей групп участников с использованием высказывания мнений остальных участников в письменной форме).

*Дискуссия* – целенаправленный обмен мнениями, суждениями, идеями с целью поиска истины. Форум – обсуждение, сходное с заседанием экспертной группы, в ходе которого вся группа вступает в обмен мнениями с аудиторией. Симпозиум – более формализованное по сравнению с предыдущим обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории.

*Круглый стол* – беседа, в которой на равных участвует небольшая группа педагогов, во время которой происходит обмен мнениями, как между ними, так и с аудиторией.

*Заседание экспертной группы* – форма, в которой участвуют 4–6 педагогов с заранее назначенным председателем. В самом начале намеченная проблема обсуждается всеми участниками группы, а затем всему коллективу ими излагаются свои позиции. При этом каждый участник выступает с сообщением, которое не должно перерасти в долгую речь.

*Музыкальный салон* представляет собой форму эстетического развития педагогов, способствует формированию благоприятного климата в коллективе (К.Ю. Белая, А.И. Васильев, В.П. Дуброва, Л.П. Ильенко).

*Дебаты* – обсуждение, построенное на основе заранее фиксированных выступлений участников (представителей двух противостоящих, соперничающих команд) и взаимных опровержений. Круглый стол предполагает обсуждение любых вопросов воспитания и обучения детей на уровне равного взаимодействия. Организатор продумывает вопросы к обсуждению. Дебаты – технология, предложенная известным американским социологом Карлом Поппером. Дебаты можно применять в качестве организационной формы проведения методической работы в образовательной организации, в рамках которой осуществляется формализованный обмен информацией, отражающей полярные точки зрения по одной и той же проблеме, с целью углубления или получения новых знаний, развития аналитико-синтетических и коммуникативных умений, культуры ведения коллективного диалога. Особую привлекательность дебатам придаёт возможность рассматривать одно и то же явление или факт с противоположных позиций, анализировать бесспорные, на первый взгляд, истины и усомниться в их правильности, на основе чего самостоятельно, осознанно выработать жизненную позицию.

*Брифинг* – интерактивная форма методической работы, представляющая собой встречу, на которой кратко излагается позиция по какому-либо злободневному вопросу. Организатор заранее готовится к ответам на определенную тему. Возможные принципы взаимодействия: одна команда педагогов задает вопросы – другая отвечает; организатор задает вопросы – педагоги отвечают. Эстафета педагогического мастерства предполагает соревнование между двумя группами педагогов, где один участник начинает освещение проблемы, другие продолжают и раскрывают ее. Последний участник подводит итоги.

*Творческая гостиная* является активизирующей формой организации взаимодействия педагогов в соответствии с их интересами и предпочтениями; характеризуется наличием обстановки свободного, непринужденного общения.

*Педагогический КВН* – интеллектуальная игра, стимулирующая активность педагогов в приобретении и демонстрации компетенций.

*Организация методических уголков* – это методические выставки, бюллетени, стенгазеты и т. д. Тематические (методические) выставки являются содержательной формой обмена опытом педагогов; посредством представления наглядных материалов способствуют обогащению знаний педагогов. Выставки и отчеты по самообразованию – также нетрадиционная форма работы, предполагающая наглядную демонстрацию продуктов труда педагога: доклады, рефераты, разработки мероприятий, авторских программ, тестов-анкет и т.д. – и продуктов труда обучающихся, созданных под руководством педагога: выступления, рисунки, поделки, творческие работы.

*Литературная газета* – форма, объединяющая сотрудников. Цель ее – показать творческие возможности педагогов, детей и их родителей. Все участники пишут статьи, рассказы, сочиняют стихи, делают рисунки.

*Художественная копилка* – также одна из форм в работе методического объединения, ориентированная на создание, сбор, систематизацию методических материалов (репродукции произведений изобразительного искусства; фотографии, рисунки и др. Материалы могут быть использованы и в методической выставке.

*Смотр-конкурс* – способ проверки профессиональных знаний, умений, педагогической эрудиции, демонстрация и оценка творческих достижений педагогов. Предполагает возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими.

Использование современных форм и активных методов в методической работе образовательной организации повышает интерес и стимулирует высокую активность педагогов, совершенствует умения для разрешения

реальных проблем, способствует формированию профессионального творческого мышления, обогащает профессиональную компетентность.

Таким образом, профессиональные сообщества – это ресурс профессионального развития педагогов и совершенствования образовательной практики. Участие педагогов в разнообразных профессиональных сообществах благодаря развитию Интернет-технологий позволяет им вступать профессиональную коммуникацию и совместную поисково-творческую деятельность с целью обсуждения вопросов в области образования, обмена опытом и практиками, определения эффективных подходов к решению профессиональных проблем в современном образовательном пространстве, развития профессиональной компетентности.

Методическое объединение является основным структурным подразделением методической службы образовательной организации. Методическое объединение представляет собой сообщество педагогов, вступающих в процесс общения и взаимодействия с целью освещения и обмена практиками / опытом, поиска и применения новых или усовершенствованных путей решения актуальных профессиональных задач для обеспечения качества образовательного процесса.

### ***Вопросы и задания***

1. Дайте характеристику феноменам «сообщество», «профессиональное сообщество», «педагогическое сообщество».
2. Изучите текст данного параграфа, поработайте с Интернет-ресурсами, перечислите известные вам педагогические сообщества, в том числе сетевые, охарактеризуйте каждое из них.
3. Раскройте целевые и содержательные аспекты деятельности методического объединения.
4. Опишите организационные аспекты деятельности методических объединений.
5. Охарактеризуйте традиционные и нетрадиционные формы работы методического объединения, выскажите и обоснуйте собственную позицию по поводу эффективности каждой из обозначенных Вами форм.
6. Заполните таблицу (табл. 12), в которой укажите не менее 10 форм работы методического объединения (традиционных и нетрадиционных), обозначьте плюсы и минусы (или трудности) при реализации каждой из форм работы методического объединения.

## Формы работы методического объединения в образовательной организации

Форма работы методического объединения в образовательной организации	Краткая характеристика	«Плюсы» реализации данной формы	«Минусы» (трудности) реализации данной формы

*Литература*

1. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. М. : ТЦ Сфера, 2007. 120 с.
2. Макарова Т.Н. Организация деятельности методического объединения в школе. М. : Центр «Педагогический поиск», 2010. 160 с.
3. Матвеева С.Б. Профессиональные объединения педагогов – ресурс развития муниципальной системы образования Великого Новгорода // Ментор. 2014. № 3. С. 3–4.
4. Медник Е.А. Профессиональные сообщества и их роль в повышении квалификации педагогов // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2015. № 2 (18). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-soobshchestva-i-ih-rol-v-povyshenii-kvalifikatsii-pedagogov>
- а. Ногомерзаева З.С. Педагогические сообщества как фактор стимулирования педагогов к инновационной профессиональной деятельности // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2015. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskie-soobshchestva-kak-faktor-stimulirovaniya-pedagogov-k-innovatsionnoy-professionalnoy-deyatelnosti-retsenzirovana>
5. Поташник М.М., Моисеев А.М. Управление современной школой: пособие для рук. образовательных учреждений и органов образования. М. : Новая школа. 1997. 350 с.
6. Профессиональные объединения педагогов. Методические рекомендации для руководителей образовательных учреждений и учителей / под ред. М.М. Поташника. М. : Центр социальных и экономических исследований 1997. 118 с.
7. Титова С.А. Азбука методической работы: планирование, формы и методы работы : методические рекомендации. Минск : МГОУМК, 2005. 96 с.
8. Управление развитием школы / под ред. М.М. Поташника, В.С. Лазарева. М., Новая школа, 1995. 252 с.

## **1.8. Методическое сопровождение педагогов в форме наставничества**

В современных социокультурных условиях одной из главных является задача повышения качества образования. От уровня профессиональной компетентности педагога зависит качество образования. Качество образования определяется компетентностью педагога в его профессиональной деятельности, личностными качествами, уровнем социальной и профессиональной ответственности. Если в конкретной педагогической ситуации педагог затрудняется совершить целесообразное профессиональное действие, обеспечивающее адекватное и эффективное решение профессионально значимой задачи, то соответствующей педагогической компетенцией он не обладает. Подобные профессиональные проблемы при разрешении конкретной педагогической ситуации принято называть профессиональными затруднениями педагога. Проблема выявления и устранения профессиональных затруднений педагога – одна из актуальных проблем в области образования. Наставничество является эффективным инструментом в решении обозначенной проблемы. На сегодняшний день сопровождение молодых и начинающих педагогов рассматривается как одно из значимых направлений в области образования и кадровой политики. Особую актуальность оно приобретает в связи с развитием инклюзивного образования.

Потребность в расширении практик наставничества в образовании (а также в других сферах, прежде всего на производстве) на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления. Наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики.

На сегодняшний день основными нормативными правовыми актами в свете разработки и реализации идей наставничества являются документы:

– Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;



- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Перечень поручений по итогам встречи с участниками всероссийского форума «Наставник» (Утвержден Президентом Российской Федерации 23.02.2018 № Пр-328);
- Перечень поручений по итогам заседания Государственного совета (утв. Президентом Российской Федерации 16.01.2019 № Пр. – 38ГС);
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12. 2018 г. №16);
- Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-р «Об утверждении основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р);
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июля 2017 г. №703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста»;
- Приказ Минтруда России от 18.10.2013 г. № 544н (ред. от 05.08.2016 г.) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

– Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);

– Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации 06 августа 2020 г. № Р-76);

– Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Утверждены распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. Р-33).

Наставничество – способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Это древнейшая форма обучения старшими младших прикладным знаниям, целесообразному поведению, инструментальным навыкам, формирования у них жизненных ценностей и установок, раскрывающих их возможности. Оно позволяет достичь максимально эффективных результатов влияния на развивающуюся личность, помогает ей определиться в жизни и реализовать свой потенциал.

В настоящее время в мире существует множество *определений понятий* «наставничество». Рассмотрим некоторые из них. За рубежом очередная волна интереса к наставничеству пришла на восьмидесятые годы прошлого века в работах Д. Меггинсона (D. Megginson), Д. Клаттербака (D. Clutterbuck), Э. Парслоу (E. Parsloe) и ряда других исследователей. Одним из первых английских авторов, дающих определение наставничеству, является Дэвид Меггинсон (1964 г.), который определил наставничество как существенную помощь персоналу, который нуждается в раскрытии будущих возможностей и перспективе развития. Дэвид Клаттербак (1947 г.) в 1991 году в книге «Каждый нуждается в наставнике» писал: «Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия». К этому времени относится

и появление терминологической путаницы в понятиях «наставничество», «менторинг», «коучинг», «обучение на рабочем месте» и т.д.

В начале 80-х гг. XX века из США импортировалось новое значение этого слова. Наставнический опыт стал активно использоваться в менеджменте. В книге ведущего английского специалиста по вопросам обучения кадров на производстве Лесли Рая «Развитие навыков эффективного общения» отмечено, что «наставничество является самым важным и успешным методом, способствующим развитию человека. Наставничество как институт существовало, прежде всего, в крупных компаниях. Возведенное директорами в ранг философии фирмы, оно стало и остаётся инструментом воспитания подрастающих кадров.

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации и профессионального становления молодого специалиста придается большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь (руководство, поддержку, обучение и т.д.) другому. Наставник, по его мнению, это – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Дж. Максвелл, С. Грейвс, Т. Эддингтон определяют наставничество как взаимоотношения, возникающие между более опытным сотрудником и работником, обладающим меньшим опытом. Данные взаимоотношения осуществляются по специально разработанной программе. Их целью является передача от одного сотрудника к другому определенных компетенций и опыта (мудрости). С. Фор также определяет понятие «наставничество» как взаимоотношения между учеником и наставником, направленные на развитие потенциала ученика, самого наставника и организации. Указанные взаимоотношения носят длительный характер. По мнению А. Стокдейл, наставничество представляет собой отношения между сотрудниками, старшими по возрасту или занимаемой должности и младшими работниками. Они осуществляются в рабочем порядке и носят интенсивный характер.

Рассмотрим, как понимается наставничество в отечественной традиции. В словаре В. Даля понятие «наставник» толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель», наставничество как «звание, должность, дело наставника». Аналогично рассматривается понятие «наставник» и в толковом словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой.

По мнению профессора С.Г. Вершловского, понятие «наставничество» приобрело современное значение и прочно вошло в жизнь с середины 60-х гг. XX в. и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки, политического и нравственного воспитания молодежи. Наставничество – это процесс, в котором один человек (наставник) ответственен за овладение профессиональными навыками другим человеком «новичком» (наставляемым), его должностное продвижение и развитие вне рамок обычных взаимоотношений непосредственного начальника и подчиненного. Отечественные исследователи по-разному описывают данный феномен. М.П. Павлюкевич определяет наставничество как форму работы с вновь принятыми на работу сотрудниками, а также, работниками, переведенными на другую должность. Е.Е. Плотникова, Н.В. Быстрова отмечают, что наставничество носит индивидуальный характер и направлено на введение новых сотрудников в профессию, формирование у них необходимых для успешной работы профессиональных компетенций, а также создание условий для адаптации в трудовом коллективе. Н. Сулейманова, Ю.О. Канева, И.В. Зимина, М.В. Кларин рассматривают наставничество как способ передачи знаний умений, навыков, как технологию, предполагающую передачу знаний, навыков и умений, трансляцию культурных ценностей организации, как процесс передачи знаний в определенной предметной области более опытным сотрудником менее опытному. Таким образом, отечественными исследователями в целом выработано единое понимание «наставничества», как процесса передачи опыта, знаний, умений, навыков от опытного сотрудника менее опытному (в целом или в отдельных вопросах). Некоторые расхождения наблюдаются в содержании передаваемого опыта. Одни авторы включают в содержание профессиональный опыт, другие – кроме этого, считают необходимым передачу не только опыта, но и ценностей организации (корпоративную культуру).

Наставничество как метод подготовки молодого специалиста к профессиональной деятельности давно применяется в области образования. На сегодняшний день наставничество входит в новый период собственного формирования, на котором к ходу развития молодого педагога присоединяются эксперты разных областей педагогики и психологии. В современном контексте наставничество может быть рассмотрено как технология поддержки и сопровождения, ориентированная на восполнение профессионального дефицита в условиях сотрудничества опытных специалистов и молодых (начинающих) педагогов. Восполнение профессиональных дефицитов – это разрешение имеющихся у педагогов затруднений, которые не позволяют им

успешно реализовывать те или иные направления профессиональной деятельности.

*Целью* наставничества является оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики. Традиционно считается, что профессиональные затруднения испытывает молодой педагог – «молодой специалист».

Понятия «молодой специалист», «молодой работник» используются в различных нормативно-правовых документах: актах, отраслевых соглашениях, регулирующих трудовые отношения с участием молодых специалистов, а целью наставничества в образовательной организации является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Первые шаги в профессии неизменно связаны с трудностями «старта» и адаптации. Неопределённость и неизвестность присутствует во всём – незнакомое место, непонятная внутренняя и внешняя жизнь коллектива, новые люди и отношения, непривычные условия деятельности, нестандартность каждой педагогической ситуации и т.д. Это проблемное поле порождает стрессовую ситуацию, что характерно для профессионального дебюта. Эмоциональный подъём, приятное волнение, воодушевление, наполненность энтузиазмом и позитивными ожиданиями сочетаются со страхами, опасениями, тревожностью, и как следствие, проявляются в напряжении на эмоциональном, физиологическом и ментальном уровнях. Молодой педагог ощущает потребность обрести эмоциональную устойчивость, то есть сбалансировать разнообразные и разнонаправленные чувства/переживания. Он остро осознаёт образовательный дефицит, нуждается в разного рода ресурсах, позволяющих выжить и состояться в новый период своего профессионального становления – необычный и противоречивый. Потребность быть успешным и найти «опоры» доминирует в общем профессиональном настроении начинающего педагога. Он прикладывает колоссальные усилия для реализации этих потребностей. Примечательно, что «Наставник» как метафорическая и реальная опора находится в режиме «ожидания». Это проявляется в следующем: педагог осознаёт, что он нуждается в сильном и поддерживающем окружении, но не

заявляет об этом и интуитивно ищет педагога, который приятен и обладает потенциалом наставничества (Проводник, Кумир, Консультант, Защитник и т.д.).

В образовательной организации система наставничества в процессе методического сопровождения начинающего педагога может не иметь места, что ослабляет возможности для его первоначальной успешности как базы профессиональной адаптации. Неблагоприятный вход в профессию (противоречия между желаемым и действительным, сохранение непереносимой стрессовой ситуации на протяжении первого года, потеря мотивации, сложные отношения с субъектами образовательного процесса и другие обстоятельства), то есть столкновение с трудностями и их неопределённость – один из векторов к уходу из неё.

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека, поэтому возникает необходимость разделения данного процесса на периоды или стадии. Э.Ф. Зеер на основе анализа различных подходов и обобщения работ А.К. Марковой, С.Г. Вершловского и др. предлагает выделить несколько этапов или стадий профессионального становления личности: оптация (формирование профессиональных намерений), профессиональная подготовка, профессиональная адаптация, первичная и вторичная профессионализация, профессиональное мастерство. Истоки педагогической направленности кроются в первом этапе «стать педагогом – мечта с детства», «будучи ребенком любила играть в школу» и т.д. После завершения профессионального образования наступает стадия профессиональной адаптации (до 2 лет), а далее первичной профессионализации (2–5 лет), что связано с тем временем, когда педагог имеет статус молодого педагога. В рамках этих этапов и востребована системная поддержка и помощь начинающему специалисту, которую может предоставить институт наставничества в образовательной организации. Потенциальные наставники, находясь на таких стадиях, как вторичная профессионализация и профессиональное мастерство, созревают и готовы стать разноплановой «опорой» для педагога-дебютанта, сопровождая его в пути профессионального сопровождения.

Принято считать, что именно молодые специалисты испытывают профессиональные затруднения и нуждаются в сопровождении, поддержке на этапе своей адаптации в образовательной организации; в то же время, как показывает анализ опыта образовательных организаций, профессиональные затруднения отмечаются также и у опытных педагогов, оказавшихся в новых для них условиях, например, в условиях инклюзивного образования. В этом контексте *субъектами* наставничества являются наставник и наставляемый.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В разряд «наставляемых» могут быть отнесены как выпускники учреждений среднего профессионального образования и высшего образования, начинающие свою педагогическую деятельность, а также педагоги, уже имеющие педагогический опыт, но начинающие работать с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) в условиях инклюзивного образования (школа, детский сад), педагоги, перешедшие работать в образовательные организации для обучающихся с ОВЗ, детские сады (группы компенсирующей направленности) из общеобразовательных школ, детских садов, а также педагоги, испытывающие затруднения в определенных ситуациях, например, ситуациях, связанных с использованием информационно-коммуникационных технологий и т.д.

Успешность профессионального развития педагога во многом зависит от степени раскрытия личностного потенциала, от способности к самоопределению и самоорганизации личности. При субъект-субъектном подходе в наставничестве педагог из объекта педагогического воздействия превращается в субъект собственного непрерывного личностного и профессионального роста. В этом аспекте задача наставника – способствовать выявлению и устранению профессиональных дефицитов, оказывать помощь в построении траектории профессионального развития и собственного неповторимого профессионального «почерка» специалиста. Данная задача решается в процессе разработки и реализации индивидуального образовательного маршрута для наставляемого. Для системы наставничества педагогических работников в общеобразовательной организации это означает переход на новую, личностно-ориентированную парадигму наставничества. В основе ее лежит идея использования личностно-деятельностного и компетентностного подходов, приоритета продуктивно-деятельностных форм организации со-деятельности субъектов в рамках наставничества.

Разнообразием профессиональных дефицитов педагогов обусловлен спектр задач наставничества. Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- содействовать профессиональной адаптации педагога в новых условиях деятельности и интеграции в коллектив образовательной организации;
- совершенствовать процесс профессионального становления педагога;
- содействовать развитию мотивации, побуждающей, направляющей и регулирующей деятельность педагога по овладению профессиональными компетенциями;
- оказать помощь в проектировании и организации образовательной деятельности с субъектами образовательного процесса в соответствии с их особенностями и задачами реализуемых программ и т.д.
- развивать интерес к методическим и технологическим аспектам реализации образовательного процесса;
- ориентировать на творческое использование продуктивного педагогического опыта в деятельности;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности и совершенствовать её.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

#### ***Характеристики практик организации наставничества.***

Эффективность реализации программ наставничества может выражаться в следующих аспектах и методах оценки результатов со-деятельности:

- эмоциональная удовлетворенность участников программы (анкета, интервью);
- минимизация или устранение профессиональных дефицитов, динамика в овладении компетенциями (тесты, листы оценки и самооценки компетенций);
- изменения в профессиональном поведении – уверенность, осознанность, инициативность, самостоятельность и др. (самонаблюдение и наблюдение);
- результативность деятельности наставляемого / качественное выполнение трудовых функций (экспертная оценка).

Эти и другие задачи решаются в различных практиках наставничества – менторинге, коучинге, тьюторстве, классическом наставничестве, супервизии.

**Коучинг (coaching).** Термин «коучинг» уходит корнями к сфере университетского спорта. Тренер (коуч, Coach) выполнял задачу подготовки



студентов к спортивным соревнованиям или экзамену по физкультуре. В настоящее время коучинг считается основной формой среднесрочного и долгосрочного профессионального консультирования с целью рефлексии и выполнения профессиональных задач. А. Райтер описывает коучинг в педагогике как эффективный, специфичный, целенаправленный и практико-ориентированный формат консультирования, призванный повысить рефлексивные способности и самоконтроль наставляемых. А. Райтер отмечает важность коучинга в педагогической сфере в вопросах образования и переподготовки учителей. В данном случае роль наставника сводится к роли консультанта и тренера, который лично поддерживает своего подопечного. В основе коучинга лежит принцип партнерства (партнерских отношений). Использование данной техники предусматривает вдохновение сопровождаемого на самостоятельный поиск решения проблем: активное слушание, задавание вопросов, уточнение, которые помогают человеку увидеть новые подходы к достижению желаемой цели. Показ, обучение не используются. Коуч активизирует процессы самообучения и саморазвития путем предоставления непрерывной обратной связи в процессе совместного анализа ситуаций и проблем, помогает отыскать собственные возможности и резервы, помогает увидеть новые подходы к достижению желаемого. Коучинг не предполагает обучение.

*Тьюторинг* (тьюторство) обычно используется в вузах и университетах, обозначая консультирование, при котором человек (чаще всего – студент последних курсов) помогает первокурсникам, «освежает базовые знания и углубляет их с помощью примерных заданий». Первые тьюторы появились в университетах Оксфорда и Кембриджа в 14 веке. Тьюторинг – дидактическая поддержка некоторых людей, осуществляемая профессиональными педагогами, ровесниками или другими соответствующими специалистами (Дж. Хэтти). В задачи тьютора входит определение проблемы, ее формулирование, подбор методов решения. Тьюторы не учат и не оказывают психологическую поддержку.

Целью тьюторства является собственно достижение профессиональной цели, сформулированной наставляемым и скорректированной тьютором. Главная задача тьютора – помочь выстроить собственную образовательную программу, исходя из личных целей. Роль наставника (тьютора) при этом сводится к технической поддержке и наставлению молодых специалистов. Тьюторские отношения мало ориентированы на развитие личности, они обычно краткосрочны, основаны на стремлении решить задачи. Когда эти задачи решены, взаимодействие чаще всего завершается. Как правило, тьюторинг, в отличие от менторства, наиболее эффективен для наставляемых, уже

обладающих определённым собственным опытом и достижениями в сфере самореализации, а также соответствующими профессиональными навыками. Далеко не в каждой образовательной организации можно найти наставника-тьютора, особенно если речь идёт об организациях с низкими образовательными результатами или организациях, находящихся в неблагоприятном социокультурном окружении. Существенную роль в такой практике наставничества могут играть тьюторы муниципальных методических служб и стажёрских площадок, тьюторы региональных ИРО/ИПК и ЦНППМ, тьюторы, прошедшие обучение на базе и по программам ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», при педагогических вузах, которые формируют единое методическое пространство, обеспечивающее систематическое и системное профессиональное развитие педагогов. Также в качестве тьюторов в данной практике наставничества могут выступать представители профессиональных сообществ, в том числе на дистанционной основе, которые на основе нерегламентированного общения оказывают существенную методическую поддержку тем педагогам, которые заинтересованы в самообразовании и саморазвитии.

*Менторинг (менторство).* Термин «менторство» берет начало в греческой мифологии. Одиссей доверил своему другу Ментору воспитание собственного сына на время своего отсутствия. Ментор стал другом сыну Одиссея Телемаху, советником, который заботился о нем. На сегодняшний день реализация данной практики наставничества предусматривает персональное обучение, передачу знаний, показ способа действия и т.п. Опытный человек (наставник) передает свои специальные знания и/или опыт неопытному (наставляемому). В этом случае наставник выполняет консультативную, сопровождающую и поддерживающую функции. Наставничество становится инструментом личностного и кадрового развития. Данная практика представляет собой активное взаимодействие наставника и наставляемого, результат от которого получают обе стороны. Данная практика часто встречается в системе наставничества, сочетает в себе признаки коучинга и преподавательской деятельности. Ментор сначала освещает теорию, потом демонстрирует технику действия, после чего обучающийся выполняет задание и получает обратную связь. Роль наставника заключается в том, чтобы выступать с одной стороны мотиватором, с другой стороны – партнером для наставляемого.

*Классическое наставничество.* Данная техника подразумевает передачу старшим по возрасту и более опытным человеком своих знаний и умений. Наставничество делает акцент на практическую часть и использует такие формулировки как «Ты делай, я буду смотреть», «Я скажу, что ты делаешь

не так», «Я покажу, ты посмотри», «Сделай сам, я подскажу», «Сделай сам, расскажи, что сделал». Во время обучения приоритет стоит на понимании наставляемым поставленных задач. Достигнув понимания, наставляемый приступает к выполнению задач. Таким образом, в классическое наставничество входит не только коучинг, но и консультирование, и поддержка.

*Супервизия.* Супервизия – это сотрудничество двух или более профессионалов (более опытного и менее опытного или равных по опыту), в ходе которого один из них может рассказать о своей работе в условиях полной конфиденциальности. В рамках супервизорских отношений создаются условия для креативного анализа возникающих проблем и нового понимания подходов к решению стоящих задач. Супервизия является важным инструментом, который помогает эффективно осуществлять руководство организацией, поддерживать и способствовать дальнейшему развитию ее сотрудников. Контакт супервизора с наставляемым предполагает исследование, анализ, содействие в собственном поиске наставляемым путей решения проблемы. Цель беседы супервизора с подопечным – помочь найти решение проблемы, новые подходы, пути, варианты, новый ракурс рассмотрения проблемы. Супервизор активно принимает участие в решении проблемы, но не решает ее сам, а оказывает помощь в поиске решения, поддержку перед принятием важного решения и т.п. Супервизия является таким видом практики, в которой реализуются контрольная (экспертная), образовательная (развивающая) и суппортивная (консультативная) функции, направленные на повышение качества и эффективности реализуемой профессиональной деятельности.

Практики наставничества реализуются в различных моделях наставничества. Отечественными и зарубежными исследователями изучено и описано более 50 различных *моделей* наставничества. Рассмотрим наиболее распространенные в практике модели наставничества.

*Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»).* Реализация данной модели предполагает взаимодействие между более опытным и менее опытным сотрудниками в течение определенного периода времени (например, 3–6–9–12 месяцев). При этом встречи сотрудников должны быть достаточно частыми – заранее спланированными и спонтанными. Содержанием наставничества обычно является передача умений, знаний о том, как выполнить то или иное задание, как решить поставленную задачу (задачи), как решить выявленные проблемы и т.д. Наставляемыми могут стать вновь принятые сотрудники или сотрудники, которые оказались в определенных новых для них условиях деятельности. Между наставником и наставляемым обычно

устанавливаются доверительные отношения, создается комфортная обстановка для развития наставляемого. В этой модели очень важно правильно определить пару «наставник-наставляемый». Обычно проводится отбор наставника и его подопечного по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Наставник дает обратную связь подопечному, поощряет достижения, объясняет ошибки в работе. Практика показывает, что программы развития сотрудников (наставляемых) с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и успешно решают кадровые вопросы организации.

*Ситуационное наставничество (Situational Mentoring)* – модель, реализация которой предполагает предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

*Краткосрочное или целеполагающее наставничество (Short-Term or Goal-Oriented Mentoring)*. Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей. Проблема состоит в нехватке личного общения, поэтому данная модель не подходит для новых сотрудников, нуждающихся в более тесном взаимодействии с наставником, но может быть с успехом применена, если подопечный уже имеет опыт работы и его развитие может быть переведено в область саморазвития.

*Модель партнерского наставничества (Peer Mentoring)*. Эта модель может быть реализована в двух формах. Пара может быть сформирована из двух сотрудников, один из которых уже имеет небольшой опыт (он становится наставником), а второй – только приступает к работе в данной организации или в новых для него условиях. Опыта и компетентности начинающего наставника для более глубокого развития подопечного недостаточно, поэтому необходимо программу наставничества дополнять другими формами. Пара может также быть сформирована из двух сотрудников, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной предметной области, которые требуются другому сотруднику.

*Скоростное наставничество (Speed Mentoring)* предполагает однократные встречи наставляемого с наставником. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития на основе

информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения наставник – подопечный, как «равный – равному». В данной модели наставничества обеспечивается место встречи для участников с целью построения отношений равного наставничества. Предоставляется возможность для знакомства нескольких сотрудников. Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами.

*Групповое наставничество (Group Mentoring).* Реализация данной модели предполагает, что один наставник работает с группой наставляемых (2–4 человека). Большая часть взаимодействия происходит в виде групповых сессий, в рамках которых отведено время на личное общение. Недостаток личного общения может неблагоприятно сказаться на результатах программы развития. Рекомендуется сочетать групповое наставничество с другими его формами. Вариативность данной модели может проявляться в том, что в организации появляется группа наставников и группа наставляемых. Реализация такой модели наставничества предполагает, что осуществляется связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»). В этом случае группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить трудности и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей. Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации.

*Командное наставничество.* В рамках командного наставничества несколько наставников работают с небольшими группами наставляемых. Например, два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, помогая достичь им определенных целей развития. Данная модель наставничества может быть также эффективна при подготовке руководителей подразделений, ключевых специалистов, а в образовательных организациях – методиста, завуча и т.д. Данная модель может быть также использована, например, в ситуации подготовки наставляемого к конкурсу, аттестации и т.д.

*Саморегулируемое наставничество (Self-Directed Mentoring)* – альтернативный вариант традиционной модели наставничества. Основное отличие заключается в том, что ни наставники, ни наставляемые не подбираются специально, а опытные коллеги добровольно предлагают себя в качестве куратора для конкретного педагога, который заявляет о том, что он

нуждается в профессиональной помощи. Преимуществом такой модели является высокая мотивация обоих участников процесса наставничества.

*Флэш-наставничество (Flash Mentoring)* — это новая концепция наставничества, описанная в обзоре независимого агентства по управлению персоналом при Правительстве США. Флэш-наставничество имеет множество модификаций. Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу. Сотрудники, планирующие стать наставниками, участвуют во встрече с потенциальными наставляемыми, которая длится обычно не более одного часа. В ходе данной встречи наставники делятся своим жизненным опытом, рассказывают о том, как совершенствовали свое профессиональное мастерство, как строили карьеру, дают некоторые рекомендации молодым специалистам. Результат встречи – ответ на вопрос: планируют ли собравшиеся установить отношения наставничества. Подбор пар осуществляется практически без критериев. Наставляемые могут запросить резюме нескольких наставников, чтобы сопоставить возможности обеих сторон. После первой встречи обе стороны могут принять решение о прекращении отношений. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, то приступают к реализации программы наставничества.

*Виртуальное наставничество (Virtual Mentoring)* использует современные информационно-коммуникационные технологии, современные средства – видеоконференции, электронную почту, мессенджеры, возможности Интернет и т.д. Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн. Виртуальное наставничество может быть эффективно для тех, кто проживает в сельских или отдаленных районах, кто по разным причинам не может покинуть свое рабочее место для встречи с наставником (если наставник территориально отдален). Виртуальное наставничество может предоставлять человеку больше выбора для наставников и наставляемых. Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких-либо видах деятельности, например, помогает наставляемому завершить школьный проект или обсуждает будущие варианты развития карьеры. Такая модель наставничества в образовании может быть реализована в летний период. В течение летних месяцев интернет-наставничество может служить основой для построения личных отношений между наставником и наставляемым в любом типе наставничества, которое может быть спланировано и реализовано с наступлением учебного года. Такая модель наставничества может быть реализована по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам; предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать

в обсуждении большему числу заинтересованных лиц, а потому располагает к более серьезным обсуждениям в сравнении с личной консультацией. Но даже при виртуальном наставничестве важна личная встреча наставника и наставляемого.

*Реверсивное наставничество (Reverse Mentoring)* – модель, которая может быть эффективна в случае, когда уже опытные (и/или старшие) сотрудники испытывают трудности, когда им приходится осваивать новые технологии и приемы работы, а также новые средства. В этом случае молодой сотрудник может стать наставником для более опытного или старшего по возрасту сотрудника. Для многих организаций такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов, например, в области информационных технологий и интернет-коммуникаций.

В каждой модели наставничества могут быть реализованы различные *ролевые позиции*. Вариации ролевых позиций могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Взаимодействие *«опытный педагог – молодой специалист»* – классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. Взаимодействие *«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»* – конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. Данная ролевая позиция может быть актуальна в ситуациях-затруднениях педагогов, таких как «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков» и т.п. *«Педагог-новатор – консервативный педагог»* — это взаимодействие, в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями. Вариант взаимодействия *«опытный предметник – неопытный предметник»* подразумевает оказание методической поддержки по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.), которую оказывает опытный педагог другому педагогу.

Формами реализации практик наставничества являются семинары, консультации, круглые столы, мастер-классы, вебинары, супервизия, тьюториалы, взаимопосещения и т.п. Деятельность субъектов в рамках наставничества может реализовываться в процессе коллективной, групповой, индивидуальной работы. Примерами коллективных форм реализации практик

наставничества могут быть педагогический семинар, круглый стол, педагогическая конференция, педагогическая мастерская, День молодого педагога, конкурс профессионального мастерства и другие. Групповая работа может осуществляться в форме группового консультирования, групповой дискуссии, обзора литературы, деловой игры, тренинга, практикума, мастер-класса и т.д. Несомненно, эффективной является и индивидуальная работа, которая предполагает проведение консультаций, практических занятий, моделирование профессиональной деятельности, разбор кейсов и т.д.

Таким образом, на сегодняшний день приоритетными направлениями государственной политики в сфере образования являются создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников в рамках национального проекта «Образование», модернизация системы подготовки и переподготовки педагогических коллективов, непрерывное профессиональное развитие педагогов, повышение их профессионального мастерства, повышение уровня обеспеченности системы образования высококлассными кадрами. Наставничество представляет собой эффективный инструмент помощи педагогу в профессиональном развитии. Разнообразие форм и моделей наставничества с вариативными ролевыми позициями позволяет выбирать и сочетать те практики, которые соответствуют интересам и возможностям субъектов наставничества и приводят к совершенствованию их профессиональной деятельности / устранению профессиональных дефицитов и освоению компетенций.

### ***Вопросы и задания***

1. Раскройте суть феномена «Наставничество». Выберите наиболее точное, полное, отражающее суть данного феномена определение. Аргументируйте выбор.
2. Обоснуйте актуальность использования наставничества как инструмента образовательной и кадровой политики.
3. Сформулируйте цели наставничества, реализуемые в образовательной практике, и конкретизируйте задачи, решаемые как наставляемым, так и наставляющим.
4. Охарактеризуйте практики наставничества. Выберите и обоснуйте те практики наставничества, которые вы определяете как актуальные для вашего профессионального становления.
5. Дайте характеристику моделям наставничества и ролевым позициям, реализуемым в них. Заполните таблицу «Модели наставничества» (табл. 13), отразив для каждой модели ее особенности, условия, определяющие выбор данной модели, возможные для применения формы реализации практик наставничества.



Модели наставничества

Название модели	Краткая характеристика модели, специфика реализации	Условия, определяющие выбор данной модели	Формы реализации практик наставничества в данной модели

### *Литература*

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18
2. Браже Т.Г. Теоретические основы совершенствования профессионального мастерства учителей. М., 2013. 107 с.
3. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Преснова А.К., Пасечник А.С. Наставничество как педагогический феномен: история и современность // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. № 3 (37). С. 18–24.
4. Вершловский С.Г. Взрослость как категория андрагогики // Вопросы образования. 2013. № 2. С. 285–298.
5. Ворошнина О.Р., Гаврилова Е.В., Прозументик О.В. Сопровождение профессионального становления молодого педагога, работающего с детьми с ОВЗ // Педагогический журнал Башкортостана. 2021. № 1 (91). С. 120–134.
6. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. М. : ОЛМА-ПРЕСС, 2001. Т. 2. С. 474.
7. Залевский Г.В. Супервизия: практика в поисках теории // Сибирский психологический журнал. 2008. № 30. С. 7–13.
8. Зеер Э.Ф. Личностно-развивающее профессиональное образование. – Екатеринбург, 2006. 176 с.
9. Клищ Н.Н., Январев В.А. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе). М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. 64 с.
10. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к Письму Минпросвещения России от

23.01.2020 N МР-42/02). URL: <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/prilozhenie/>

11. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145) URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82746/1510e2f05392184b982f664ef3f7344f83e9b775/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82746/1510e2f05392184b982f664ef3f7344f83e9b775/)

12. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. М. : Рыбаков. Фонд, 2016. 153 с.

13. О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (приложение к письму Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 года N АЗ-1128/08/657). URL: <https://docs.cntd.ru/document/350611183>

14. Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 29 декабря 2019 г. № Р-145. URL [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82746](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82746)

15. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка : 80000 слов и фразеологических выражений / РАН. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – М. : Азбуковник, 2006. С. 386.

16. Плотникова Е.Е., Быстрова Н.В. Социально-педагогические условия профессиональной ориентации старшеклассников // Вестник Мининского университета. 2017. № 2 (19). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-pedagogicheskie-usloviya-professionalnoy-orientatsii-starsheklassnikov>

17. Саенко В.О. Наставничество как форма профессионального становления молодого специалиста. Нерюнгри, 2018. 42 с.

18. Советский энциклопедический словарь / Научно-редакционный совет: А.М. Прохоров (пред.). М. : Советская энциклопедия, 1981. С. 925.

19. Arnove R.F. Comparative Education and World Systems Analysis // Comparative Education Review. 1980. Vol. 24, № 2. P. 48–62.
20. Apss J.W. (1991) Mastering the teaching of adult. Malabar, FL : Krieger Publishing Company
21. Best Practices: Mentoring. United States Office Of Personnel Management. Sep. 2008. URL: <http://www.opm.gov/policy-data-oversight/training-and-development/career.pdf>
22. Lippmann E. (2009). Grundlagen. In E. Lippmann (Hrsg., 2009), Coaching. Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis (2. Auflage, S. 11–46). Heidelberg: Springer Medizin Verlag 24, c. 12
23. Irby B. J., Boswell J., Jeong S. & Pugliese, E. (2018). Editor's overview: tutoring and coaching. Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning. Vol. 26, No. 3. P. 245–248.
24. Mutzeck W. (2008). Methodenbuch Kooperative Beratung. Weinheim und Basel: Beltz Verlag. C. 86.
25. Graf N., & Edelkraut F. (2017). Mentoring. Das Praxishandbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler
26. Ryter A. (2018). Coaching als neuer Trend in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. Eine erste Bestandsaufnahme. In Ch. Reintjes, G. Bellenberg & G. im Brahm (Hrsg.). Mentoring und Coaching als Beitrag zur Professionalisierung angehender Lehrpersonen (S. 23–39). Münster, New York: Waxmann
27. Tenorth H.-E., & Tippelt R. (Hrsg.) (2012). Beltz-Lexikon Pädagogik. Weinheim : Beltz.

## **1.9. Методические аспекты организации социального партнерства**

Современное российское образовательное пространство отличается развертыванием практик социальных отношений – от внутриведомственных к межведомственным и межсекторным. В условиях растущей актуальности объединения ресурсов общества при решении наиболее сложных экономических и социально-культурных проблем именно социальное партнерство становится важнейшей позитивной тенденцией, формирующей новый тип взаимоотношений в сфере образования личности и обеспечивающей повышение его качества.

На современном этапе дошкольная образовательная организация становится открытой социальной системой, способной:

– мобильно реагировать на изменения внутренней и внешней политической, экономической и национально-культурной среды;

– инициировать взаимодействие с различными социальными институтами и группами, имеющими собственные интересы в образовательной сфере;

– откликаться на меняющиеся индивидуальные и групповые образовательные запросы, в соответствии с которыми реализуется широкий спектр образовательных услуг.

Современный детский сад не может успешно реализовывать свою деятельность и развиваться без вариативных контактов с социумом, выстроенных на уровнях социального партнерства и сотрудничества. Идеи «педагогизации среды», тесного сотрудничества образовательного учреждения с общественными организациями и населением впервые были обозначены в работах С.Т. Шацкого. В современных условиях такой подход называют социальным партнерством в сфере образования.

В 2003 г. Министерство образования России приняло решение определить приоритетным направлением реализации Федеральной программы развития образования «Привлечение общественных ресурсов образования для его модернизации и развития». Это доказывает актуальность и востребованность социального партнерства, необходимость того, чтобы «активными субъектами образовательной политики стали все граждане России, семья и родители, общественность, профессионально-педагогическое сообщество, научные, культурные, коммерческие организации».

Анализ социологических и методологических источников позволяет сделать обобщенные выводы о том, что понятие «социальное партнерство» конструируется в иерархии терминов «сетевое взаимодействие», «сотрудничество».

Социальное партнерство в сфере образования – это система отношений между образовательными учреждениями, государственными, негосударственными и коммерческими организациями, при которых происходит согласование их интересов и действия, объединение ресурсов и организационных усилий по достижению общей образовательной цели.

Основные задачи социального партнерства:

– сбор и анализ информации по актуальным проблемам образования с целью определения основных направлений инновационной деятельности;

– популяризация образовательных проектов в социальной среде;

– консолидация целевых, содержательных, технологических и контрольно-оценочных установок разных сообществ;

- обеспечение согласованности работ, ведущихся разными партнерами;
- организация масштабных коммуникаций в контексте реализации задач в сфере образования;
- вовлечение новых структур в процесс решения образовательных задач;
- ресурсная обеспеченность процесса решения образовательных задач;
- подготовка и проведение общественных акций и мероприятий;
- повышение профессиональной компетентности участников сетевого взаимодействия.

Социальное партнерство способствует привлечению дополнительных инвестиций в финансовую базу образовательных организаций (материальная поддержка талантливых и добросовестных педагогов: спонсорские премии, средства попечительских советов и др.), созданию новых и оснащению существующих учебных и досуговых помещений, пополнению фонда методической и художественной литературы и др.

Направления социального партнерства:

- разработка совместных программ, материалов, пособий в рамках учебно-методического объединения, сетевого взаимодействия;
- проведение мониторинга достижений образовательной деятельности ДОО, осуществляемое совместными усилиями привлеченных специалистов;
- осуществление консультативной работы представителями организаций, задействованных в решении образовательных задач;
- оказание дополнительных услуг (проведение курсов, кружковой работы на базе образовательных организаций, секций, студий, учреждений дополнительного образования);
- проведение совместных мероприятий (концертов, праздников, дней здоровья, выставок, социальных акций и др.).

Результативность социального партнерства в контексте сетевого взаимодействия выявляется в процессе целенаправленного мониторинга. Алгоритм диагностического поиска представлен в исследовании О.А. Трофимовой. Рассматривая его как точное предписание выполнения в определенной последовательности элементарных операций, направленных на решение педагогических задач, она обозначает ряд чередующихся действий (шагов), обеспечивающих результативность диагностики:

- фронтальное изучение образовательного процесса, обеспечивающее первичное целенаправленное, систематизированное наполнение информации о деятельности, особенностях отношений его участников;

– систематизация и классификация полученных данных с целью подготовки к решению диагностических задач, определения уровня полученной информации и перспектив образовательной деятельности;

– учет, оценка и анализ всех возможных факторов, предопределяющих различные показатели исследуемого явления, определение их устойчивости, периодичности;

– интерпретация полученной информации (ее полноты, точности), выдвижение гипотезы о возможной связи внешних проявлений с внутренним содержанием образовательного процесса с целью корректировки предварительных заключений;

– кодирование (зашифровка) информации, обеспечивающая ее использование в диагностических целях;

– прогнозирование дальнейших тенденций развития образовательного процесса с учетом реальных возможностей в поддержке положительных и блокировке негативных факторов;

– верификация (проверка истинности) диагноза и прогноза;

– перспективное и текущее планирование образовательной деятельности по реализации диагностических данных в мониторинге образовательного процесса.

Первой стадией социального партнерства выступает взаимодействие – случайный или преднамеренный, частный или публичный, длительный или кратковременный, вербальный или невербальный личный контакт двух и более человек, влекущий взаимные изменения их поведения, деятельности, отношений. Взаимодействие является способом организации совместной деятельности, которая осуществляется на основании социальной перцепции с помощью общения. Социальное взаимодействие складывается из взаимобратных действий двух и более субъектов, инициатива которых может принадлежать субъекту (индивиду, группе) или быть реакцией на инициативу других. Важно отметить, что в ходе такого взаимодействия осуществляется обмен информацией, обогащение знаний, опыта (М. Вебер, Т. Парсонс, Н. Смелзнер, П. Строкин и др.).

Второй стадией принято считать сотрудничество, когда при совместном решении конкретных задач субъекты общения обретают опыт совместной деятельности (Э. Фромм). Отношения сотрудничества – отношения равноправных субъектов, каждый из которых обладает собственной ценностью. Несмотря на наличие индивидуализированных целей, каждый принимает во внимание цели и интересы другого. Продвижение каждого из партнеров к своей цели способствует реализации целей остальных. Результат данной

стадии заключается в согласовании позиций и распределении действий в реализации совместных целевых установок.

Сотрудничество переходит в третью стадию партнерства при необходимости достижения коллективных результатов. Партнерство – высочайший уровень взаимоотношений в процессе достижения совместно поставленных целей, основанный на равноправии партнеров, толерантности, индивидуальной инициативе и добровольности принятия взаимных обязательств, равноответственности сторон за выполнение принятых обязательств.

В современной научной практике существует множество определений социального партнерства. Юристы, представители бизнес-сектора определяют данный феномен, исходя из специфики профессиональной деятельности. С этой точки зрения социальное партнерство в системе российского образования призвано привлечь дополнительные ресурсы для оптимизации образовательного процесса учреждения с различных сторон: финансовой, нормативно-правовой, материально-технической.

Если рассматривать особенности построения партнерских отношений образовательной организации с представителями общественности, культурно-просветительских или профессиональных организаций, то можно выявить специфичность отношений, заключающуюся в восстановлении единства системы обучения и воспитания, придающей дополнительный импульс для духовного развития и обогащения личности, совершенствующей конструктивные взаимоотношения образовательного учреждения с обществом, строящиеся на идее социального паритета. И.М. Реморенко рассматривает социальное партнерство как «совместную коллективно распределительную деятельность различных социальных групп, которая приводит к позитивным и разделяемым всеми участниками данной деятельности эффектам».

Б.В. Авво в социальном партнерстве выделяет следующие линии взаимоотношений:

– партнерство между социальными группами в системе образования определенной профессиональной общности (педагоги дошкольных образовательных организаций, родители воспитанников, учителя школ);

– партнерство работников системы образования и установление контактов с представителями «иных сфер общественного воспроизводства» (педагоги ДОО, социальные службы, учреждения культуры и здравоохранения и др.);

– партнерство в системе образования как сфера социальной жизни, связанная со становлением гражданского общества (педагоги ДОО, некоммерческих организаций, общественные организации различных уровней).

Весь диапазон связей в рамках «взаимодействия», «сотрудничества» и «партнерства» отражает сущностные характеристики взаимоотношений и согласований между разными сторонами системы образования (администрация – профсоюзы – педагогический коллектив; педагоги – родители – воспитанники), а также представителей системы с внешним миром (с предприятиями, общественными организациями, учреждениями культуры, здравоохранения, органами социальной защиты, опеки и попечительства, комиссиями по делам несовершеннолетних и т. д.).

Среди типов социального партнерства дошкольного образовательного учреждения с социумом Кожурова О.Ю. выделяет следующие:

- коммуникативно-дидактический (взаимное обучение через общение педагогов и социальных партнеров);
- управленческий (совместное управление педагогами и социальными партнерами образовательным процессом ДОО);
- экспертный (оценка работников ДОО и социальных партнеров качества дошкольного образования);
- проектно-деятельностный (разработка и осуществление совместных проектов, акций и пр.);
- консультативный (профессиональное консультирование работников ДОО и социальных партнеров).

К основным принципам социального партнерства И.А. Левицкая, Т.П. Грибоедова, Е.П. Арнаутова относят:

- уважение и учет интересов участников совместной деятельности;
- равноправие и доверие сторон, вступающих в отношения социального партнерства;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, входящих в сферу социального партнерства;
- добровольность принятия обязательств социальными партнерами на основе взаимного согласования;
- наличие определенных соответствующих полномочий социальных партнеров и их представителей при ведении переговоров и во время подписания соглашения о партнерстве;
- реальность обеспечения принятых партнерами обязательств, то есть объектом соглашения о партнерстве должны стать только обеспеченные своими средствами и ресурсами мероприятия;
- обязательность исполнения достигнутых договоренностей;



– систематичность контроля за выполнением принятых в рамках социального партнерства соглашений, договоров и решений каждой из сторон, подписавших соглашение.

При налаживании социального партнерства заместителю заведующего ДОО (старшему воспитателю, методисту) необходимо выстроить поэтапную систему методических действий, сопровождающую данный процесс и обеспечить максимальное вовлечение всего педагогического сообщества дошкольного учреждения в совместное решение образовательных и социокультурных задач.

Рассмотрим один из вариантов организации социального взаимодействия.

### **1 этап – выбор партнера.**

*Цель* – актуализация выбора социального партнера для решения номинальной проблемы.

*Методическое содержание действий:*

- анализ социального окружения детского сада;
- принятие решения о необходимости взаимодействия с конкретным социальным партнером;
- информирование социального партнера о желании детского сада осуществлять сотрудничество;
- получение согласия (несогласия) социального партнера на взаимодействие;
- заключение договора о сотрудничестве.

### **2 этап – планирование совместных действий.**

*Цель* – разработка плана совместных действий, необходимых для решения выделенной номинальной проблемы.

*Методическое содержание действий:*

- проведение переговоров с социальным партнером, в ходе которых необходимо обозначить цель взаимодействия, сроки сотрудничества (месяц, полгода, год), содержание общения, наиболее привлекательные для каждой стороны формы сотрудничества;
- разработка и утверждение плана совместных действий по решению обозначенной проблемы; согласовать разработанный план.

### **3 этап – реализация сотрудничества.**

*Цель* – осуществление взаимодействия в рамках запланированной совместной работы.

*Методическое содержание действий:*

- проведение запланированных мероприятий, акции, иные формы сотрудничества;

- внесение корректив (при необходимости) в разработанный план;
- распределение сфер ответственности представителей детского сада и социального партнера в ходе подготовки мероприятий.

#### **4 этап – анализ результативности сотрудничества.**

*Цель* – определение результативности совместной работы и степени эффективности в разрешении номинальной проблемы.

*Методическое содержание действий:*

- оценка результативности взаимодействия;
- определение «сильных» сторон сотрудничества, трудностей и проблем, возникающих в ходе совместной работы;
- совместное обсуждение полученных результатов; принятие решения о дальнейшем сотрудничестве в режиме функционирования.

При решении образовательных задач ДОО может взаимодействовать с разными социальными партнерами.

**1. Центры психолого-педагогической и медико-социальной помощи** (Краевая ПМПК; Городская ПМПК; Центр «Доверие» и др.).

Содержание деятельности:

- выявление детей с ограниченными возможностями здоровья и (или) отклонениями в поведении;
- проведение их комплексного обследования и подготовка рекомендаций по выбору специального образовательного маршрута в соответствии со специальными образовательными потребностями;
- осуществление медико-социальной помощи и психолого-педагогической поддержки воспитанникам, нуждающимся в коррекции.

**2. Органы управления образованием** (Муниципальные Управления образованием, Департамент образования и др.).

Содержание деятельности:

- осуществление процесса интеграции образовательных учреждений всех типов и видов;
- поддержка стабильного функционирования муниципальной системы образования, развитие сети учреждений, отвечающих образовательным потребностям и интересам населения;
- координация и регулирование инновационных процессов, исследовательской деятельности, разработок и освоения нового содержания, технологий образовательного процесса в муниципальной системе образования;
- создание условий для эффективной образовательной деятельности в муниципальных образовательных учреждениях, расширение их совместной

деятельности с фундаментальной и педагогической наукой, общественностью, средствами массовой информации, органами государственной власти и местного самоуправления;

- осуществление контроля за качеством дошкольного образования.

**3. Центры обеспечения функционирования и развития ДОО** (Рособрнадзор, ИРО, ММЦ, ЦРСО и др.).

Содержание деятельности:

- осуществление контроля за качеством дошкольного образования;
- обеспечение возможности участие в конференциях различного уровня, организованных ИРО по вопросам развития дошкольного образования.

Повышение профессиональной компетентности педагогов ДОО;

- участие в разработке и реализации муниципальных инновационных проектов;

– организационно-техническое и информационно-методическое обеспечение;

- проведение аттестации педагогических работников.

**4. Учреждения культуры** (театры, библиотеки, музеи, выставки и др.)

Содержание деятельности:

- проведение тематических бесед, экскурсий, совместных игровых и тематических мероприятий. Конкурсы детского творчества, выставки детских рисунков;

- культурно-просветительская деятельность с семьями воспитанников.

**5. Учреждения социальной защиты** (Комиссия по делам несовершеннолетних, органы социальной защиты, службы опеки и др.).

Содержание деятельности:

- воспитательно-профилактическая работа с семьями детей, находящихся в социально опасном положении.

**6. Учреждения здравоохранения.**

Содержание деятельности:

- медицинское обслуживание воспитанников ДОО;
- связь медицинских работников по вопросам заболеваемости и профилактики (консультирование, пропаганда).

**7. Учреждения образования и науки** (школы, педколледж, ЦРСО, центры дополнительного образования, ДНК и др.).

Содержание деятельности:

- вопросы преемственности ДОО и начальной школы; экскурсии для воспитанников, совместные выставки и развлечения;

- проведение методических объединений, консультаций, методические встречи, обмен опытом;
- прохождение педагогической практики на базе ДОО студентами;
- расширение спектра платных образовательных услуг.

**8. Учреждения, обеспечивающие безопасность** (пожарная часть, ГИБДД).

Содержание деятельности:

- экскурсионно-демонстрационные встречи детей с работниками;
- профилактика пожаров и детского дорожно-транспортного травматизма.

Социальное партнерство рассматривается как эффективный путь к содружеству, способ разрешения противоречий между интересами организаций различных направлений и уровней и повышения образовательного потенциала субъектов партнерской деятельности. Формирование имиджа престижности социального партнерства, проявление заинтересованности сторон социального партнерства в котором партнер помогает другому в решении материально-технических, организационно-педагогической, социально-культурных проблем, в современных условиях становится значимым для представителей общественности. Следовательно, вхождение понятия «социального партнерство» в образовательное пространство должно свидетельствовать об изменении сути, характера, содержания, форм тех или иных отношений и взаимодействий в нем.

Очевидно, что в этой новой для образования сфере пока остается много неразработанных и неисследованных тем, в частности, с точки зрения практической реализации, требуют дополнительного изучения пути, этапы, формы и механизмы социального партнерства (в том числе, межсекторного) и сетевого взаимодействия в образовании.

### ***Вопросы и задания***

1. В чем состоит значение института социального партнерства для совершенствования деятельности ДОО?
2. Приведите примеры мероприятий, реализующих основные направления взаимодействия ДОО с социальными партнерами.
3. Соотнесите задачи и стадии взаимодействия ДОО с социальными партнерами.
4. Познакомьтесь с перечнем мероприятий, запланированных в годовом плане ДОО, соотнесите их с типами социального партнерства.

Мероприятия: семинар-практикум для педагогов детского сада и учителей начальной школы «Игровые технологии в обучении детей дошкольного и младшего школьного возраста»; промежуточный и итоговый мониторинг готовности детей старшего дошкольного возраста к обучению в школе (с привлечением школьного психолога); образовательный проект с привлечением сотрудников детской библиотеки «Маленький читатель – воспитываем вместе»; детский конкурс «Талант года» (\*с привлечением педагогов дополнительного образования); консультация для родителей «Скоро в школу» (с привлечением завуча, учителей начальных классов, школьного психолога).

Типы социального партнерства: экспертный, проектно-деятельностный, управленческий, коммуникативно-дидактический.

### *Литература*

1. Авво Б.В. Социальное партнерство в условиях профильного обучения : учебно-методическое пособие для администрации и учителей общеобразовательных учреждений / под ред. А.П. Тряпицыной. СПб. : КАРО, 2005. 96 с.

2. Грибоедова Т.П., Мешкова С.И. Социальное партнерство в образовании: теория, опыт, механизмы реализации : учеб.-метод. пособие. Новокузнецк : МОУ ДПО ИПК, 2008. 144 с.

3. Иванов С.А. Социальное партнерство как феномен цивилизации // ЖССА. 2005. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-partnerstvo-kak-fenomen-tsivilizatsii>

4. Кожурова О.Ю. Социальное партнерство школы и семьи как фактор повышения их воспитательного потенциала : дис. ... канд. пед. наук. М., 2011. 227 с.

5. Левицкая И.А. Социально-образовательное партнерство в современных социокультурных условиях // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2012. № 10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-obrazovatelnoe-partnerstvo-v-sovremennyh-sotsiokulturnyh-usloviyah>

6. Мащенко О.Н. Социальное партнерство как социально-педагогический феномен // Педагогическое образование и наука. 2011. № 1. С. 47–50.

7. Педагогический энциклопедический словарь / под ред. Б.М. Бим-Бада. М. : Большая Российская энциклопедия, 2002. 528 с.

8. Рашидова А.И. Социальное партнерство в профессиональном образовании // Universum: Вестник Герценовского университета. 2012. № 2. С. 31–33.

9. Реморенко И.М. Разное управление для разного образования. СПб. : Агентство образовательного сотрудничества, 2005. 367 с.

10. Чепурных Е.Е. Вступительное слово // *Общественные ресурсы образования : справочник* / гл. ред. Е.Е. Чепурных. М. : Изд-во МСоЭС, 2003. С. 5.

11. Шацкий С.Т. *Избранные педагогические сочинения*. В 2 т. Т. 2 / под ред. Н.П. Кузина, М.Н. Скаткина, В.Н. Шацкой. М. : Педагогика, 1980. 416 с.

### **1.10. Механизмы сетевого взаимодействия в образовательном процессе ДОО (на примере развития творческих способностей детей дошкольного возраста)**

Дошкольное образование, являющееся уровнем общего образования, рассматривается как начальный этап в создании образовательной системы сетевого взаимодействия. Реализация целевых ориентиров сетевого взаимодействия педагогических инициатив отражена в законе «Об образовании в Российской Федерации»: «Сетевая форма реализации образовательных программ (далее – сетевая форма) обеспечивает возможность освоения обучающимся образовательной программы с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе иностранных, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций. В реализации образовательных программ с использованием сетевой формы наряду с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, также могут участвовать научные организации, медицинские организации, организации культуры, физкультурно-спортивные и иные организации, обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных видов учебной деятельности, предусмотренных соответствующей образовательной программой».

В данном параграфе приведено описание процесса организации сетевого взаимодействия в процессе развития творческих способностей детей дошкольного возраста. Проблематика человеческих способностей вызвала огромный интерес у людей во все времена. В трудах многих ученых последнего столетия – Л.С. Выготского, Л.А. Венгера, Д.Н. Дружинина, Дж. Гилфорда, Е.П. Ильина, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Б.М. Теплова, Э. Торренса, В.Д. Шадрикова и др., всесторонне рассматривается феноменология способностей. Обобщение работ А.Н. Леонтьева, Б.М. Теплова, В.А. Крутецкого и др. позволяет заключить, что способности развиваются,

а, следовательно, и обнаруживаются только в процессе соответствующей деятельности.

Среди широкого круга способностей выделяют способности созидательного плана, так называемые *творческие способности*, которые развиваются только благодаря определенным условиям, связанным с систематическими занятиями такими сложными видами человеческой деятельности как музыка, техническое и художественное творчество. Под творческими способностями рассматриваются способности к созданию качественно нового, ранее не существовавшего оригинального продукта деятельности. Стимулом к творчеству является проблемная ситуация, шагом к продуктивности творческой активности является нестандартная гипотеза. Предпосылками творчества являются гибкость мышления, критичность, способность к сближению понятий, целостность восприятия и др. Наиболее общими проявлениями творческих способностей являются познавательные способности, характерные личностные качества и наличие дивергентного мышления.

Согласно исследованиям В.В. Давыдова, О.М. Дьяченко, Н.Н. Поддьякова и др., творческие способности рассматриваются как человеческая деятельность высшего уровня по познанию и преобразованию окружающего как природного, так и социального мира. Н.Н. Поддьяков рассматривает развитие творческих способностей как особую форму качественного перехода от уже известного к новому неизвестному, как универсальную способность, лежащую в основе всех его других способностей.

Первые проявления творческих способностей обнаруживаются в дошкольном детстве, что свидетельствует о необходимости их развития именно в этом возрастном периоде. Эффективность работы по развитию творческих способностей детей дошкольного возраста предопределяется целенаправленным участием различных партнеров в условиях *сетевого взаимодействия*.

Потенциал сетевого взаимодействия напрямую связан с *механизмами* организации и функционирования соответствующих образовательных сетей. Понятие «механизм» все чаще употребляется в педагогической науке и образовательной практике. Изначально данный термин соотносился с техническими науками, где под механизмом понимается внутреннее устройство машины или прибора, приводящее машину, прибор в действие. В переносном же значении тот же словарь определяет механизм как философское направление, сводящее всё многообразие бытия к простым законам механики.

В современной терминологии понятие механизма применяется в менеджменте, экономических, социологических, политических науках. Г.Р. Латфуллин, А.В. Райченко рассматривают механизм (от лат. *mechanize* – система преобразования движения) как систему организации взаимодействия. Собственно, тот или иной способ объединения отдельных составляющих в единый механизм проявляется непосредственно в процессе его функционирования. Главное в механизме – как, каким образом организуется такое объединение. В этом понимании механизм можно представить в виде интеллектуальной системы, технологии или способа функционирования, то есть «*ноу-хау*», некой модели деятельности, организованной определенным образом.

В педагогике «механизм» представляет новое, пока не устоявшееся понятие, которое чаще всего употребляется для описания явлений образовательной практики. Вместе с тем, применяющие его исследователи сходятся во мнении, что под механизмом следует понимать целенаправленно функционирующую систему взаимосвязанных компонентов, которая динамично развивается и порождает новый продукт или результат духовной жизни.

А.В. Суюшков рассматривает механизм как целостную систему многоуровневых взаимодействующих и взаимообусловленных процессов, которые обладают заданным началом и соотносимостью своих итогов. А.Н. Цветков определяет внутреннее структурирование механизмов как совокупности *императивных* (обязательных к выполнению) и *индикативных* (рекомендательных) регламентов, задающих ограничения или определяющих возможности для управляемого объекта. В основе предложенных определений понимание механизма сетевого взаимодействия включает совокупность компонентов и связей, заданных в динамике. Именно механизмы сетевого взаимодействия различных организаций обогащают образовательный потенциал развития ДОО и субъектов образовательных отношений.

В части *императивного* компонента механизма сетевого взаимодействия образовательных организаций необходимо рассматривать целеполагание и видение организуемого процесса (основная идея, принципы, цель, задачи, планируемые результаты). Основная идея сетевого взаимодействия образовательных организаций заключается в реализации научно-образовательного проекта.

Цель сетевого взаимодействия образовательных организаций: обеспечение условий для развития творческих способностей и изобретательства детей в совместной деятельности со взрослыми на основе интеграции детских видов деятельности и синтеза развивающих культурных практик в соответствии



с современными федеральными образовательными стандартами и с учетом передовых тенденций в научно-технической сфере.

Достижение поставленной цели обеспечивается за счет решения основных задач.

*Задача 1.* Проектирование вариативного программно-методического обеспечения для развития творческих способностей и изобретательства детей в совместной деятельности со взрослыми на основе интеграции общего и дополнительного образования.

*Задача 2.* Создание и распространение педагогических инноваций в части обучения детей современным методам создания новых образов и форм.

*Задача 3.* Повышение компетентности педагогов в сфере развития творческих способностей и изобретательства детей в сотрудничестве с родителями.

*Задача 4.* Организация и проведение массовых мероприятий, позволяющих демонстрировать достижения детей, педагогов и родителей, а также популяризировать различные направления творчества и изобретательства.

*Задача 5.* Формирование системы оценки качества разработанного программно-методического обеспечения и образовательных результатов в сфере развития творческих способностей детей, а также удовлетворенности родителей в данном направлении.

В части *индикативного* компонента механизма сетевого взаимодействия образовательных организаций необходимо заложить идею организации такого непрерывного процесса развития детей, начиная с уровня дошкольного образования, который предполагает взаимодействие всех субъектов образовательного процесса (детей, педагогов и их родителей) в единстве трех аспектов:

- ориентация на актуальный уровень развития;
- ориентация на будущий выбор возможной и будущей профессиональной деятельности воспитанников;
- ориентация на перспективное развитие лучших человеческих качеств субъектов творческого образовательного процесса.

Для этого необходима реализация ещё одной концептуальной идеи – создания условий для комплексного развития творческих способностей детей и взрослых в совместной деятельности и событийной среде. Важно отметить, что взаимодействие детей, родителей и педагогов в совместной творческой деятельности (в сотворчестве) является одним из самых главных и плодотворных условий обеспечения комплексного развития творческих

способностей детей и взрослых. В сотворчестве достигается синергетический эффект многократного усиления и качественного преобразования творческих способностей всех участников совместной творческой деятельности, всех субъектов сотворчества.

Таким образом, сетевое взаимодействие образовательных организаций обладает существенным потенциалом для обеспечения условий, стимулирующих комплексное развитие творческих способностей детей на основе интеграции широкого спектра видов деятельности и синтеза развивающих культурных практик в соответствии с современными федеральными образовательными стандартами и с учетом передовых тенденций в научно-технической сфере в сотворческой деятельности детей и взрослых.

На основе анализа литературы и обобщения педагогического опыта механизм организации сетевого взаимодействия образовательных организаций для развития творческих способностей детей дошкольного возраста целесообразно представить двумя компонентами:

- императивный компонент, способствующий формированию сети дошкольных образовательных организаций на единой концептуально-технологической платформе развития творческих способностей детей дошкольного возраста;

- индикативный компонент, обеспечивающий организацию деятельности сети дошкольных образовательных организаций для развития творческих способностей детей дошкольного возраста как совместной деятельности со взрослыми в событийной среде.

Апробация механизма организации сетевого взаимодействия образовательных организаций для развития творческих способностей детей дошкольного возраста выполнялась с 2016 года, когда была создана образовательная сеть «Детская академия изобретательства» (ДАИ). Образовательная сеть ДАИ включает дошкольные образовательные организации и координирующий научно-методический центр на базе Уральского государственного педагогического университета, действующих на партнёрских сованиях. Основным *принципом* создания образовательной сети стала идея сотворчества: всеми действиями и событиями способствовать передаче традиции созидательной деятельности и развития творчества у людей разных поколений.

*Цель проектирования образовательной сети:* создание открытого образовательного пространства, развивающего творческие способности детей и взрослых в совместной деятельности, что позволит способствовать передаче

традиции созидательной деятельности и развитию творчества. Основная *цель деятельности образовательной сети*: обеспечение условий для развития творческих способностей и изобретательства детей в совместной деятельности со взрослыми в образовательном комплексе г. Екатеринбурга на основе интеграции детских видов деятельности и синтеза развивающих культурных практик в соответствии с современными федеральными образовательными стандартами и с учетом передовых тенденций в научно-технической сфере. (*Приложении 16. Сценарий мероприятий «Большая творческая игра»*).

Остановимся подробнее на описании компонентов механизма организации сетевого взаимодействия образовательных организаций для развития творческих способностей детей дошкольного возраста по компонентам.

#### *Императивный компонент.*

Основная задача реализации данного компонента сформировать и поддерживать объединение дошкольных образовательных организаций на единой концептуальной технологической платформе для развития творческих способностей детей дошкольного возраста.

Развитием основных идей концепции сетевого взаимодействия стали направления практической организации деятельности партнёров проекта и управления его развитием:

- долгосрочное и краткосрочное проектное планирование взаимодействия партнёров;

- создание в глобальной сети Интернет-сайта «Детской академии изобретательства» для обеспечения логистики информации для партнеров сетевого взаимодействия и потенциальных участников различных мероприятий, а также для всех заинтересованных наблюдателей, интересующихся вопросами развития творческих способностей детей;

- организация научно-методического центра для создания и распространения контента Детской академии изобретательства, в частности для разработки методического обеспечения деятельности участников сети;

- обучение участников сети и всех желающих авторской АС-технологии непосредственно на сайте «Детской академии изобретательства» с помощью специально разработанного авторского онлайн-курса «Наследники Нобеля», с созданием в процессе онлайн-обучения патентоспособных творческих продуктов;

- патентно-информационное сопровождение проектных детско-взрослых групп и всех участников фестиваля детского изобретательства с целью выявления объективно новых патентоспособных творческих результатов

и оказания научно-методической поддержки по оформлению заявки на выдачу патента РФ.

Системообразующим звеном для формирования объединения дошкольных образовательных организаций на единой концептуальной технологической платформе является ядро содержания образовательных программ (как общеобразовательных, так и дополнительных), обеспечивающее развитие творческих способностей детей дошкольного возраста в совместной деятельности со взрослыми (педагогами и родителями).

Основным императивным элементом организации сетевого взаимодействия образовательных организаций-партнеров проекта ДАИ является АС-технология, разработанная С.А. Новоселовым. В ходе опытно-поисковой деятельности, выполненной в рамках настоящего исследования, АС-технология модернизирована для применения в работе с детьми дошкольного возраста для реализации в образовательных организациях, объединенных в образовательную сеть развития творческих способностей детей в совместной деятельности со взрослыми.

АС-технология предполагает развитие творческих способностей и творческой деятельности детей во взаимодействии со взрослыми в процессе создания комплексного творческого продукта, включающего в себя объединённые единым замыслом результаты словесного творчества детей (сочинение и конструирование сказок, рассказов и стихотворений), их художественного творчества (рисунки разных жанров, лепка, декоративно-прикладное творчество и т.д.), дизайна (разработка новых форм предметов, одежды, игрушек и т.д.).

В соответствии с сюжетами сказок, рассказов и стихов, музыкального и хореографического творчества (подбор и исполнение музыкального и хореографического сопровождения литературных и художественных сюжетов), анимационного творчества (создание анимационных фильмов по придуманным на предыдущих этапах творческого процесса сюжетам), театрального творчества (проявление творческой активности в процессе театрализации придуманных сюжетов) и технического творчества (изобретение способов и устройств, необходимых героям литературных и художественных сюжетов, придуманных на первых этапах реализации технологии, для преодоления проблемных ситуаций содержащихся в этих сюжетах).

АС-технология определяет алгоритм функционирования изобретательской деятельности, последовательность выполняемых детьми и взрослыми творческих действий и операций, позволяющих создать продукт

признаками новизны и практической значимости. Важной особенностью АС-технологии является создание положительного эмоционального поля, ее воспитательный вклад в формирование личности ребенка как создателя, субъекта творческой деятельности вместе с педагогами, родителями, сверстниками.

#### *Индикативный компонент.*

Основная задача данного компонента обеспечить организацию деятельности объединения дошкольных образовательных организаций для развития творческих способностей детей дошкольного возраста как сотворчества в событийной среде.

Для решения указанной задачи используются такие механизмы организации сетевого взаимодействия образовательных организаций как массовые мероприятия, в рамках которых организуются деятельность коллективов дошкольных образовательных организаций в общей событийной среде.

#### ***Фестиваль детского изобретательства и его Летний кубок.***

Фестиваль детского изобретательства – это комплексное творческое мероприятие, включающее создание и презентацию изобретательских проектов, разработанных в сотворческой деятельности детей, педагогов и родителей, итогом которого является комплексный творческий продукт, имеющий признаки изобретения и при этом включающий в себя элементы не только технического, но и литературного, художественного, анимационного, театрального и музыкального творчества.

Цель проведения Фестиваля: создание условий для комплексного развития творческих способностей детей дошкольного и младшего школьного возраста с ориентацией на изобретательскую деятельность.

Центральным событием Фестиваля является Выставка и публичная презентация оригинальных комплексных творческих продуктов, созданных в сотворческой деятельности детей, педагогов и родителей, которые проходят научную и общественную экспертизу на соответствие признакам изобретения, полезной модели, промышленного образца и других потенциальных объектов интеллектуальной собственности.

Важнейшим итогом Фестиваля является включение детей и родителей в сотворческую деятельность. Участие в Фестивале позволяет детям проявить свои способности в изобретательской деятельности, дает возможность почувствовать вкус сотворчества, радость взаимодействия со сверстниками, родителями и педагогами. Участие в Фестивале способствует формированию устойчивого интереса детей к изобретательству. Фестиваль объединяет ресурсы

образовательных учреждений и организаций для обеспечения стабильного притока интеллектуально развитых детей в учреждения общего и дополнительного образования технико-технологического профиля.

Фестиваль детского изобретательства проводится как ежегодное итоговое событие и одновременно выступает формой выявления и презентации широкой аудитории наиболее успешных творческих работ, созданных в творческих разновозрастных проектных группах, в которых дети с участием взрослых в совместной деятельности создают комплексный творческий продукт с обязательным выделением в его структуре изобретения – способа или устройства, направленных на доступное понимание детей совершенствование материальных объектов окружающего мира.

*«Большая творческая игра»*, которая проводится ежегодно в начале октября – открывает учебный год в ДАИ и является ориентировочным событием на следующий год, и подводит всех участников проекта к совместной деятельности.

«Большая творческая игра» проводится по специально разработанной технологии, которая организует участие детей, родителей и педагогов в создании совместного комплексного творческого продукта.

Целью данного мероприятия является установление эмоционально-положительного отношения и интереса дошкольников к взаимодействию со сверстниками и взрослыми. В итоге данного мероприятия происходит составление общей истории посредством выполнения совместной творческой деятельности взрослых и детей в подгруппах. В рамках «Большой творческой игры» педагог является организатором и куратором деятельности родителей и детей.

Порядок деятельности педагога при организации мероприятия «Большая игра» включает 6 шагов:

– первый: согласование даты организации совместной деятельности с педагогами и родителями (определение возможности участия родителей, других педагогов и специалистов);

– второй: подготовка программы мероприятия (определение целей и задач мероприятия, выбор форм, методов и средств с учетом возрастных особенностей детей, построение логической последовательности мероприятия в соответствии с поставленной целью, распределение времени на каждую мастерскую в соответствии с возрастом воспитанников);

– третий: подготовка реквизита для творческих мастерских (материал для реализации техник, направленных на творческое развитие, музыкальное сопровождение);

- четвертый: организация пространства ДОО для творческих мастерских;
- пятый: проведение мероприятия согласно сценарию;
- шестой: подведение итогов мероприятия и определение перспектив для дальнейших мероприятий.

Данное мероприятие содержит четкий сценарий деятельности, смену видов деятельности, смену пространства деятельности и ограниченные по времени этапы. В приложении приведены сценарии «Большой творческой игры».

В содержание «Большой творческой игры» входит организационная часть, в ходе которой педагог вводит родителей и детей в идею игры, погружает в историю (которая далее будет являться связующим началом получившихся историй у подгрупп), затем происходит деление на подгруппы родителей и детей.

«Большая творческая игра» содержит несколько блоков, каждый блок реализуется в своем предметном пространстве, содержащем необходимый методический инструментарий. Один из блоков предлагает родителям совместно с детьми под кураторством педагога создать героев из того инструментария, который им предложен. В процессе совместной деятельности ребенку предлагается придумать героя, его имя и подобрать необходимые детали для составления героя, в то время как родитель направляет ребенка, помогает с непосредственным изготовлением героя.

Затем происходит смена предметного пространства, в следующем блоке детям и родителям предлагается создать новое пространство, место обитания созданных героев, а также составить историю, повествующую о событиях, произошедших с созданным ранее героем.

Организация совместной творческой деятельности родителей с ребенком под кураторством педагога позволяет придумывать новые возможные образы, способы действий с предложенным материалом, предлагая возможные варианты, дети и родители приходят к общему решению. Педагог сопровождает совместную деятельность, показывает возможные варианты разрешения конфликтов, если такие возникают, с помощью вопросов помогает родителям и детям найти решение возникших ситуаций.

Площадка для проведения «Большой творческой игры» должна соответствовать нескольким требованиям сетевого взаимодействия:

- большие полезные площади здания, позволяющие организовать несколько последовательную, потоковую работу участников мероприятия;
- транспортная доступность, близкое расположение от остановок общественного транспорта;

– соблюдение санитарно-гигиенических требований для детей дошкольного и младшего школьного возраста, и взрослых.

Для проведения «Большой творческой игры» были использованы площадки общеобразовательных школ и Городского дворца творчества детей и молодежи «Одаренность и технологии».

### ***«Острова творчества».***

Целью применения инновационного образовательного формата «Острова творчества» является комплексное развитие у детей творческой компетентности, гарантирующей создание изобретения с признаками патентоспособности в различных сферах человеческой деятельности.

«Острова творчества» – это комфортные, целенаправленно организованные и мобильные зоны в открытом городском пространстве. «Остров» (мебельная группа) является автономной, комфортной площадкой для проведения творческих мастерских на основе различных видов творчества: литературного, художественного и, конечно же, технического.

Каждый «Остров» имеет свою задачу и свой план действий, позволяющий приблизить результат творчества, возможно в форме изобретения.

Каждый «Остров» позволяет реализовать этап деятельности: от мотивирующей идеи к постановке проблемы и решению технической задачи, а затем художественной презентации нового инженерного объекта.

В результате работы на каждом «Острове творчества» ребенок вместе с родителями включается в творческую деятельность на основе различных техник: от бумагопластики до технического моделирования.

В практике работы ДАИ «Острова творчества» были организованы эксклюзивно в Москве в парке «Зарядье» и широко в Екатеринбурге в технопарке Университетский, в сквере на Плотинке, в детских садах и школах. «Острова творчества» для большего охвата аудитории устанавливались на открытых площадках в открытом городском пространстве на массовых городских праздниках.

### ***«Конвейер изобретений».***

Основная цель – научно-методическое сопровождение педагогов родителей в развитии творческих способностей детей при сетевом взаимодействии.

«Конвейер изобретений» – это пространство для творчества, которое организовано из последовательных творческих зон, в которых результат творчества каждой зоны является началом творчества следующей зоны.



Для достижения более сильного эффекта при использовании данной формы работы по развитию творческих способностей детей для педагогов и родителей, на начальном этапе организуется школа обучения методам и техникам активизации творческого мышления в процессе проектирования новых образов материальных и духовных объектов окружающего мира.

Первым этапом обучения является проведение мини-тренинга креативности по методике Э. де Боно – сочинение формальных четверостиший «бонто» по алгоритму: усмотри абсурд в реальности (придумай нелепицу) – объясни этот абсурд – найди реальную ситуацию, в которой придуманный абсурд может быть либо принят, либо станет доказательно невозможным (операция соединения абсурда с реальной ситуацией или «примерки» абсурда к реальности) – найди мировоззренческий смысл объясняющий взаимодействие нелепицы и реальности и тем самым расширь границы рационального мира.

На втором этапе начинается обучение элементам АС-технологии – создаются новые поэтические образы и смыслы с использованием синектических операций – четыре вида аналогий.

На третьем этапе в игровой форме происходит тренировка усмотрения новых поэтических образов в процессе деформации слов и стихотворных строчек, например, японских поэтических миниатюр или строчек стихов детских поэтов (замена букв, перестановка слов и знаков препинания и т.д.).

На четвёртом этапе школы образного мышления организуется в игровой форме работа с техникой «друдлы»: загадывание-отгадывание абстрактных рисунков-загадок и создание композиций из друдлов для выбранного стихотворения.

На завершающем этапе школы организуется работа по созданию словесно-графических конструкций и поиску в них нового взгляда на окружающий предметный мир с обсуждением возможных изобретательских шагов по совершенствованию объектов этого мира.

Все сценарные планы индикативного компонента организации деятельности объединения дошкольных образовательных организаций направлены на развитие творческих способностей детей дошкольного возраста в сотворчество событийной среде и могут быть уточнены в зависимости от конкретных социокультурных условий дошкольной образовательной организации.

Организация массовых мероприятий: Фестиваль детского изобретательства, «Большая творческая игра», «Острова творчества», «Конвейер изобретений» выступают не только средством развития творческих способностей детей, но и становятся средой для обмена практиками творчества

в совместной деятельности детей и взрослых, организации публичных показов творческих техник с элементами взаимообучения.

Таким образом, сочетание императивного и индикативного компонентов механизмов организации сетевого взаимодействия образовательных организаций обеспечивает развитие творческих способностей детей дошкольного возраста в деятельности образовательной сети. За счет того, что императивный компонент способствует формированию объединения дошкольных образовательных организаций на единой концептуальной технологической платформе развития творческих способностей детей дошкольного возраста, индикативный компонент, обеспечивает организацию деятельности объединения дошкольных образовательных организаций для развития творческих способностей детей дошкольного возраста.

### ***Вопросы и задания***

1. Конкретизируйте определения императивного и индикативного компонентов механизма организации сетевого взаимодействия в соответствии с их функциями в решении образовательных задач развития детей дошкольного возраста.

2. На основании материалов собственного исследования определите цель сетевого взаимодействия в контексте императивного компонента.

3. С целью реализации индикативного компонента механизма сетевого взаимодействия определите серию массовых мероприятий в соответствии с темой и содержанием собственного исследования.

### ***Литература***

1. Горбунов Ю.В. О понятии «механизм» в экономических науках // Экономика. Профессия. Бизнес. 2018. № 11. С. 17–20.

2. Новосёлов С.А. Ассоциативно-синектическая технология развития креативности субъектов образовательного процесса // Образование и наука. Известия Уральского научно-образовательного центра РАО. № 2. 2011. С. 72–82.

3. Об образовании в Российской Федерации. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ с изменениями и дополнениями от 19 декабря 2023 года. URL: <https://docs.cntd.ru/document/902389617>

4. Суюшов А.В. Педагогические аспекты формирования механизмов иноязычной речевой деятельности на основе устной речи : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Саратов, 2000.

5. Теплов Б.М. Сценарный подход в педагогическом взаимодействии // Педагогическая техника. 2004. № 2. С. 87–88.

6. Ушаков Д.Н. Большой толковый словарь русского языка. М. : Славянский Дом Книги, 2014. 960 с.

## 1.11. Методическая поддержка педагогов в вопросах взаимодействия с семьями воспитанников

Стимул развития учреждения любого уровня образования и гарантия его качества – практика *открытого взаимодействия с родителями*. В соответствии с Законом об образовании РФ субъектами образовательных отношений являются не только педагоги, но и родители или законные представители воспитанников.

Отражение идей трансформации системы взаимодействия образовательного учреждения с семьями обучающихся заявлено и в обновлённых нормативных документах дошкольного образования – Федеральном образовательном стандарте (изменения 2023 г.) и Федеральной образовательной программе дошкольного образования (далее ФОП ДО).

В п. 27 ФОП ДО главными целями взаимодействия педагогического коллектива ДОО с семьями обучающихся дошкольного возраста обозначены:

- обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах образования, охраны и укрепления здоровья детей младенческого, раннего и дошкольного возрастов;

- обеспечение единства подходов к воспитанию и обучению детей в условиях ДОО и семьи;

- повышение воспитательного потенциала семьи.

Эта деятельность должна дополнять, поддерживать и тактично направлять воспитательные действия родителей (законных представителей) детей младенческого, раннего и дошкольного возрастов.

Социально-педагогическое взаимодействие семьи и образовательного учреждения – перспективный и эффективный вид социального партнерства. Ведущие концептуальные идеи оптимизации системы социально-педагогического взаимодействия заключены в следующих позициях:

- активизация роли семьи в осуществлении ответственной и заинтересованной деятельности по образованию ребенка является особенностью современного социального заказа;

- семью необходимо рассматривать в комплексе как объект и субъект социально-педагогического взаимодействия, с учетом разнообразия и диалектики развития социально-педагогических потребностей семей с детьми, типологии и специфики обусловленных ими проблемных ситуаций;

– в современных условиях необходимо обеспечить вариативность моделей социально-педагогического взаимодействия ДОО и семьи, многообразии форм и средств его реализации.

Тематические исследования, проводимые в последние десятилетия (2000–2020 гг.), убедительно доказывают, что вовлечение родителей в орбиту педагогической деятельности, их заинтересованное приобщение к образовательному процессу являются актуальными и востребованными отечественной образовательной практикой. Анализ научной литературы позволяет констатировать, что проблема взаимодействия семьи и образовательных учреждений различных уровней широко обсуждается психолого-педагогическим сообществом. В исследованиях педагогической направленности внимание уделяется различным аспектам взаимодействия ОУ и семьи: формированию педагогической культуры родителей (О.С. Нестерова, А.Т. Кокоева), развитию ее воспитательного потенциала (Т.П. Грибоедова), семейной социализации и семейному воспитанию детей (И.В. Крупина, Г.С. Маломоркина, О.В. Попова и др.), социальным аспектам взаимодействия с семьями (В.Н. Гуров, Л.С. Калагина, Г.В. Сабитова), специфике и содержанию взаимодействия ДОО и семьи (Е.П. Арнаутова, З.Л. Венкова, Т.А. Данилина, Т.Н. Доронова, Н.В. Иванова, А.А. Майер, Е.М. Марич и др.).

Изучаемые подходы к феномену современной семьи и теоретические аспекты социально-педагогического сопровождения семьи акцентируют внимание педагогического сообщества на существовании в современных семьях различных проблем и трудностей, нарушающих условия нормального психического, физического и социального развития ребенка. Многими авторами доказывается необходимость осуществления и преобразования социально-педагогического сопровождения семей, воспитывающих детей дошкольного возраста.

Справедливо высказывание Толкота Парсонса о том, что «семья не противостоит обществу, она его подсистема, обеспечивающая стабильность социума в целом благодаря установлению «инструментальных» отношений с другими социальными подсистемами и структурами, а также «экспрессивных» отношений внутри самой семьи, благодаря сохранению равновесия в межличностной динамике, сохранению интегративных тенденций». Одновременно с этим, по мнению О.Е. Сальникова, семья является «инвариантной составляющей процесса воспитания подрастающего поколения».

Обобщая все вышесказанное, можно сделать вывод о необходимости интенсификации воспитательной деятельности семьи и расширении ее образовательного потенциала за счет развития внутренних ресурсов

(субъектной позиции) и оптимизации внешних ресурсов (ресурсов социально-общественных институтов) социально-педагогического взаимодействия. С.Ю. Головиным, В.Е. Кемеровой, А.Г. Спиркиным и другими исследователями взаимодействие рассматривается как процесс опосредованных или непосредственных контактов субъектов друг с другом, порождающих их взаимную обусловленность и связь, сопровождаемых передачей материи, информации, движения и происходящих с определенной скоростью и в определенном пространстве и времени, результатом которого являются реальные жизненные преобразования (в эмоционально-волевой, познавательной, и личностной сферах).

В «Педагогическом энциклопедическом словаре» педагогическое взаимодействие рассматривается как процесс *индивидуальный* (между педагогом и ребенком, педагогом и родителем), *социально-психологический* (коллективное взаимодействие) и *интегральный* (объединяющий вариативные воспитательные воздействия различных участников образовательных отношений в конкретном образовательном сообществе). Взаимодействие обретает педагогическую направленность, когда взрослые (педагоги, родители) выступают в роли наставников друг для друга.

На протяжении длительного времени в российской общественной практике преобладали патерналистские приоритеты в отношениях между детским садом и родителями. М.В. Крулехт считает, что сложившаяся образовательная «монополия педагогов на знания о том, каким образом родителям следует воспитывать своего ребенка», отдалила их от реальной семьи и ее потребностей.

Данная тенденция, к сожалению, благоприятствовала формированию пассивно-потребительской позиции семьи в вопросах образования детей, что, в свою очередь, затрудняло становление взаимно ответственных партнерских отношений между семьей и образовательным учреждением, а в большинстве случаев препятствовало ему.

Контекст социальных перемен в современном российском обществе отражает необходимость освоения семьей эффективных социально-педагогических механизмов и инструментов формирования новых ценностей и социальных норм поведения подрастающего поколения. В этих условиях приоритетную основу поддержки семьи, по мнению Т.П. Грибоедовой, приобретает *конструктивное взаимодействие*. Организация в открытом образовательном пространстве такого типа взаимодействия кардинально меняет отношение к пониманию роли семьи в нем. В этих условиях семья объективно

становится субъектом образовательного пространства, расценивается в качестве равноправного партнера.

Становление и развитие партнерского взаимодействия в системе образования инициировано сменой социальных парадигм – переходом *от патернализма к партнерству*, предполагающим отказ государства от главенствующей роли и односторонней ответственности за образование подрастающего поколения в пользу социума, семьи и личности, в связи с чем становится актуальным поиск механизмов комплексного и системного взаимодействия общественного образования и семьи (социального, психолого-педагогического и др.), предполагающего взаимозависимый и взаимопроникающий диалог, который имеет определенный образовательный эффект для каждого его участника, если его использовать соответствующим образом.

В современном контексте развития системы дошкольного образования, в условиях реализации новых нормативно-содержательных подходов перед ДОО поставлены обновленные целевые ориентиры, предполагающие открытость, тесное сотрудничество и взаимодействие, как во внутреннем образовательном пространстве, так и во внешнем – социальном. В новом веке, в условиях стандартизации, детский сад постепенно превращается в открытую образовательную систему: педагогический процесс дошкольного учреждения становится более свободным, гибким, дифференцированным; педагогический коллектив ориентируется на взаимодействие и сотрудничество с родителями и ближайшими социальными институтами.

Осознание специалистами дошкольных образовательных учреждений ценности и адекватности своей профессиональной деятельности интересам и социокультурным потребностям семейного социума ребенка является первоочередной идеей обновления связей и форм общественного и семейного образования в современных условиях. По признанию специалистов психологической и педагогической сфер именно семейная социализация ребенка – наиболее проблемное звено в общности социальных сред, эффективность которой предопределяется грамотной организацией социально – педагогического взаимодействия.

В исследованиях Е.В. Коротаевой *социально-педагогическое взаимодействие* рассматривается как система взаимообусловленных контактов в единстве социальных, психологических и педагогических связей, где социальная сторона предопределяет статусы участников и результаты взаимодействия, психологическая – обеспечивает механизм его осуществления, а педагогическая – создает ту среду, в рамках которой

становится необходимым и возможным сам процесс организации социально-педагогического взаимодействия. Целевыми ориентирами педагогического взаимодействия являются количественные и/или качественные изменения воспитательно-образовательного процесса, осуществляемого в условиях учреждения и семьи.

Способ осуществления социально-педагогического взаимодействия – открытый диалог, в который вступают заинтересованные стороны с целью достижения согласия по вопросам, представляющим взаимный интерес. Именно такой диалог необходим системе дошкольного образования для повышения его качества и эффективности. Создание единого образовательного пространства возможно только в условиях партнерства и сотрудничества, в центре которого находится подрастающий ребенок. Только глубоко мотивированное, ценностно-ориентированное и высокоорганизованное взаимодействие всех субъектов образовательного процесса становится механизмом реформирования, саморазвития и адаптации дошкольного образования к современным социально-экономическим условиям.

Сегодня социально-педагогическое взаимодействие становится самостоятельным аспектом полисубъектного и открытого образовательного пространства. При этом именно ориентации на партнерство и сотрудничество являются наиболее эффективными и продуктивными, так как только на этом уровне взаимоотношений между субъектами деятельности возникают согласованность и добровольность участия в совместной деятельности, равнозначие и равноправие сторон, образовательная активность и инициатива. Для проникновения в сущность образовательного партнерства важным является осознание взаимообусловленности субъектов взаимодействия: без учета интересов других участников и согласованности с ними свой собственный интерес не реализовать.

Основой становления практик социально-педагогического взаимодействия является простой психологический факт – *ощущение несамодостаточности*. В ситуации полной и безапелляционной уверенности в правильности своих действий никакого партнерства быть не может. Очевидно, что без активной и заинтересованной помощи родителей невозможно достичь таких высоких результатов образования дошкольника, которые заявлены в федеральном государственном стандарте дошкольного образования, как невозможно представить развитие и приобщение детей к социокультурным нормам и традициям общества в условиях семьи без качественной психолого-педагогической поддержки со стороны педагогического коллектива дошкольного учреждения. Учет и реализация этих

позиций позволяет выстраивать образовательный диалог между учреждением и семьей в триаде «педагог – ребенок – родитель».

В исследованиях Е.П. Арнаутовой, Т.П. Грибоедовой определены основные критерии становления и развития отношений между дошкольным учреждением и родителями:

- организованность – наличие умений налаживать сотрудничество внутри и за пределами коллектива ДОО, распределять основные и временные обязанности так, чтобы добиться наибольшей эффективности в совместной работе;

- сплоченность – осознание общих ценностных ориентаций, совпадение мнений по самым важным вопросам, готовность к совместным действиям в важных ситуациях развития и воспитания детей;

- коллективизм – стремление решать все вопросы, руководствуясь общими интересами; обеспечение условий оптимального, сбалансированного и разнообразного развития детей, активизация родительской позиции соучастия в процессе образования;

- информированность – обеспеченность доступной для всех субъектов информацией о состоянии дел коллектива, открытое совместное обсуждение проблемных вопросов, осознание возможности существования различных точек зрения;

- ответственность – проявление сознательного, добросовестного отношения к действиям, назначаемым поручениям, понимание и принятие целей и задач, стоящих перед каждым субъектом этих взаимоотношений;

- контактность – благоприятные личные взаимоотношения между педагогами и родителями, мотивационная заинтересованность в совместных контактах, готовность к конструктивному общению;

- открытость – позитивное и терпеливое отношение к новым участникам коллектива (детского, родительского, педагогического), готовность к обмену опытом.

На основании посвященных разработке прикладных аспектов социально-педагогического взаимодействия ОУ и семьи исследований Ю.А. Генваревой, Н.В. Герасимова, Н.А. Кучуб и др. было установлено, что его социально-значимый потенциал определяется рядом взаимообусловленных факторов:

- создание ценностной основы актуализации субъектной позиции всех участников взаимодействия;



– активное вовлечение родителей в образовательный процесс как на уровне индивидуального образования своего ребенка, так и на уровне общественного образования группы сверстников своего ребенка;

– интерактивное взаимодействие в триаде «родитель – ребенок – педагог», проявляющееся в совместном проектировании единых методов, форм и средств *диалогического* характера;

– создание эмоционально-положительного фона, сопровождающего процесс общения и исключающего критику, агрессию, негативно-оценочные суждения субъектов совместной образовательной деятельности, что, в свою очередь, обеспечивает их свободную диалогическую самореализацию.

Если социально-педагогическое взаимодействие рассматривать с позиции системного подхода, как предлагают в своих научных исследованиях о социальном партнерстве О.В. Заславская, О.Е. Сальникова и О.Ю. Кожурова, то выстраивание иерархии его компонентов и их содержательное наполнение в системе дошкольного образования будет следующим (рис. 4).

Многими исследователями обращается внимание на обязательность выбора индивидуальной образовательной траектории, осуществления индивидуального подхода во взаимодействии с семьями воспитанников (О.А. Карабанова, Е.П. Арнаутова и др.). В табл. 14 представлена примерная схема индивидуального маршрута сопровождения семьи (родителя), основанная на родительских стратегиях воспитания (А.Л. Венгер, А.В. Петровский, В.М. Минияров).

По мнению многих исследователей феномена «социально-педагогическое взаимодействие» (Т.П. Грибоедовой, Е.А. Кудрявцевой и др.) данный вид общения выступает качественно новым уровнем конструктивного урегулирования образовательных отношений. Он характеризуется, как выше уже было отмечено, и как осознанная ценность, и как совместная педагогическая деятельность по воспитанию детей, в которой все субъекты взаимодействия проявляют открытость в отношениях, ответственную активность и творчество.

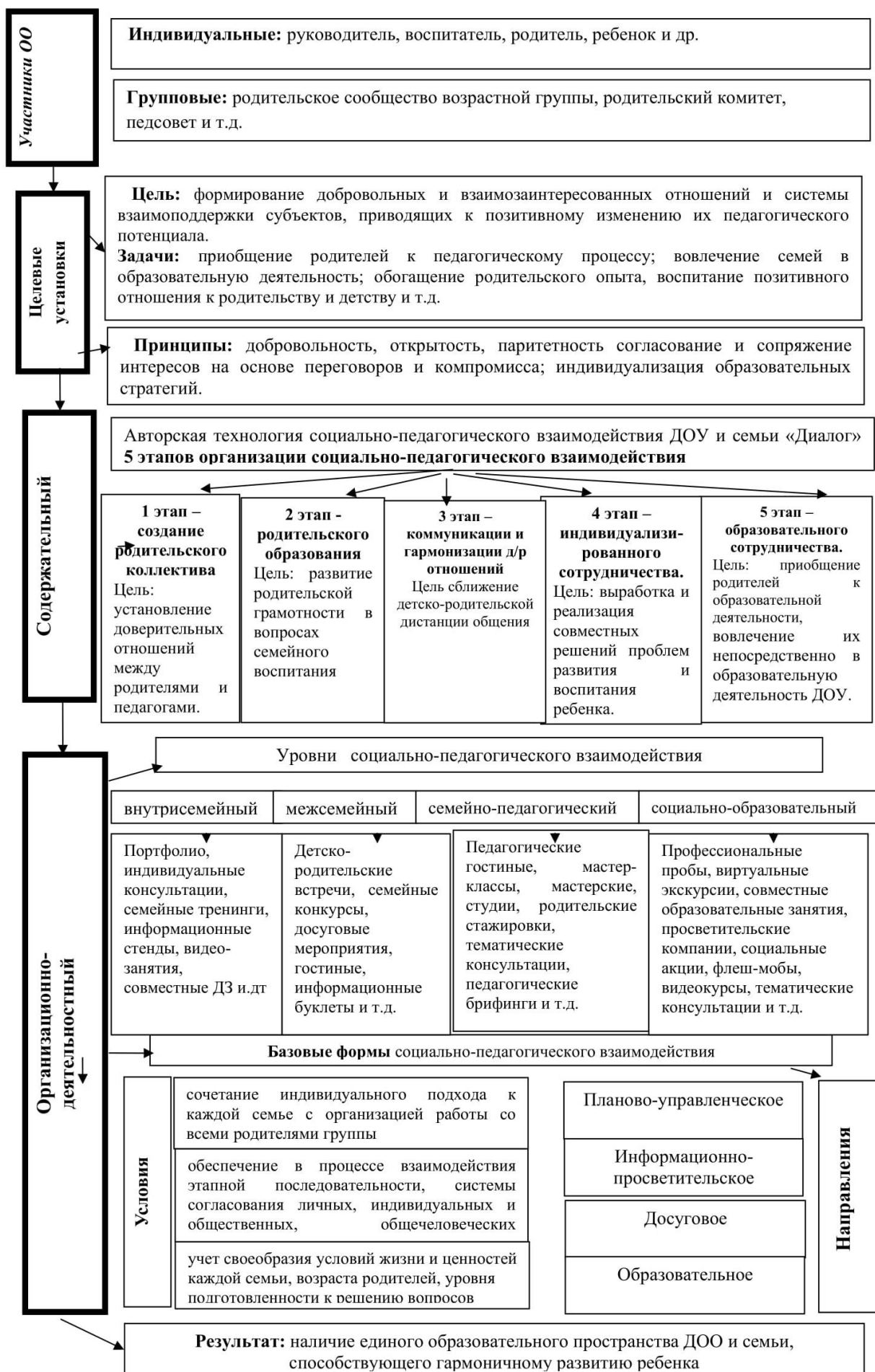


Рис. 4. Модель единого образовательного пространства ДОО и семьи

**Индивидуальный маршрут социально-педагогического сопровождения  
родителя по типу родительской стратегии воспитания (РСВ)**

Тип РСВ	Особенности родительской позиции	Механизм развития стратегии	Уровень межличностного взаимодействия	Вид родительского вовлечения	Формы взаимодействия
Авторитарная	Позиция активная и инициативная	Социально-культурное партнерство, социально-педагогическое взаимодействие	Межсемейный, социально-педагогический	Инициативность	Педагогические гостиные, мастер-классы, мастерские, студии, родительские стажировки, тематические консультации, педагогические брифинги, виртуальные экскурсии, совместные образовательные занятия, просветительские компании, социальные акции, флеш-мобы, видеокурсы т.д.
Либеральная	Позиция наблюдательская с элементами активной	Социально-педагогическое взаимодействие,	Внутрисемейный, социально-педагогический	Ответственность	Детско-родительские встречи, семейные конкурсы, досуговые мероприятия, гостиные, информационные буклеты и т.д.
Авторитарная	Позиция наблюдательская с элементами критикующей	Психолого-педагогическое воздействие, саморазвитие	Внутрисемейный, социально-педагогический	Активное участие	Родительские собрания, портфолио, индивидуальные консультации, информационные стенды, видео-занятия, открытые просмотры, родительская экспертиза, совместные ДЗ и т.д.
Индифферентная	Позиция пассивная	Саморазвитие	Внутрисемейный	Присутствие.	Родительские собрания, индивидуальные консультации, информационные стенды, видео-занятия

Преимущества новой парадигмы социально-педагогического взаимодействия и партнерства педагогов и родителей неоспоримы и полиаспектны, поскольку они позволяют:

- индивидуализировать контакты с семьями, обеспечивая возможность родителям выбирать и формировать то направление в развитии и воспитании ребенка, которое они считают наиболее актуальным на данном этапе;

- стимулировать положительный эмоциональный настрой педагогов и родителей на сотрудничество в вопросах развития и воспитания детей,

основанный на принципах взаимоуважения, взаимответственности и взаимодоверия;

- укрепить внутрисемейные и межсемейные связи, позволяющие снизить родительскую тревожность и неуверенность в своих воспитательных действиях;

- пересмотреть информационную политику в сторону увеличения доли участия семьи в образовательном процессе и усиления субъективной позиции родителей в управлении этим процессом;

- интенсифицировать и оптимизировать работу с семьей на основе двустороннего воздействия (ДОО на семью и семьи на ДОО);

- реализовать единое образовательное пространство для развития, воспитания и обучения ребенка дошкольного возраста.

Инициаторами становления практик конструктивного общения выступают педагоги ДОО, поскольку они профессионально подготовлены к реализации задач дошкольного образования, а значит, понимают, что их успешность зависит от согласованности и преемственности действий воспитывающих взрослых. Педагог должен осознавать, что такое партнерство осуществляется в интересах ребенка и его задача – убедить в этом родителей. В связи с этим становится актуальным вопрос профессиональной готовности и достаточной профессиональной компетентности педагогов в вопросах организации современных стратегий социально-педагогического общения. Именно поэтому аспекты взаимодействия воспитывающих взрослых должны находиться в поле внимания методической службы, которая при обнаружении профессиональных проблем педагогов, может оказать им актуальную психолого-педагогическую поддержку.

Образовательные практики дошкольных образовательных организаций Пермского края позволяют представить это направление деятельности в виде *системной модели методической поддержки педагогов*, актуализирующей качественно новые отношения между детским садом и семьей (табл. 15).

Таблица 15

Системная модель методической поддержки педагогов в реализации социально-педагогического взаимодействия  
воспитывающих взрослых

Этап	Целевой компонент	Организационно-содержательный (ролевые позиции, формы и способы поддержки) компонент	Рефлексивно- оценочный компонент		
1-й этап - создание родительского коллектива	<p><b>Методические задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–выявление достижений и трудностей сторон взаимодействия, анализ и оценка особенностей взаимодействия педагогов с родителями;</li> <li>–создание организационно-информационных условий для конструктивного общения;</li> </ul>	<p><b>педагог</b> – лидер-организатор общения, <b>родитель</b> – наблюдатель и пассивный участник <i>Формы поддержки педагогов:</i> наблюдение; анкетирование; методы модерации: «активист», «наблюдатель», «критик», «тьютор», «тренер»; проектировочные методики «Стратегия воспитания», «Стиль общения»; тестовые методики «Дерево», «Дом», «Где живут эмоции»; вебинары «Ценностные ориентиры взаимодействия воспитывающих взрослых», технология фасилитации и др.</p>	<p>Изучение процесса взаимодействия воспитывающих взрослых: специфика связей, состав действий и их качество, возникающие ошибки и пр. Изучение родительских позиций по отношению к ДОУ и стратегий воспитания.</p>		
	<p><b>Социально педагогические задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–нейтрализация настороженности и тревожности родителей;</li> <li>–организация разведывательного поиска общих тем для образовательного диалога;</li> <li>–сплочение родительского коллектива.</li> </ul>			2-й - этап родительское образование	<p><b>Методические задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–актуализация профессиональных умений конструктивного взаимодействия с семьями воспитанников;</li> <li>–обогащение профессионального опыта педагогов в организации взаимодействия.</li> </ul>
2-й - этап родительское образование	<p><b>Методические задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–актуализация профессиональных умений конструктивного взаимодействия с семьями воспитанников;</li> <li>–обогащение профессионального опыта педагогов в организации взаимодействия.</li> </ul>	<p><b>педагог</b> - лидер-наставник общения, <b>родитель</b> – активный участник (в условиях ДОУ) и экспериментатор (в семейных условиях) <i>Формы поддержки педагогов:</i> мастер-классы; цифровой методический кейс; коуч-сессии; образовательные брифинги, совместные семейно-педагогические гостиные; технология бесконтактного взаимодействия; этикет-кафе, образовательный блог и др.</p>	<p>Помощь в осознании проблемного поля взаимодействия педагогов и родителей, соотнесение его с имеющимся опытом, выделение педагогами и родителями зон особого внимания.</p>		
	<p><b>Социально педагогические задачи</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–повышение родительской компетентности и уровня семейной культуры;</li> <li>–формирование и обогащение родительского опыта в вопросах организации семейного воспитания;</li> <li>–трансляция родителям положительного образа ребенка в контексте позитивной социализации;</li> <li>–формирование мотивационно-ценностных установок на сотрудничество и партнерство в дошкольном воспитании.</li> </ul>				

3-й - этап коммуникации и гармонизации отношений	<p><b>Методические задачи.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– совершенствование педагогической техники взаимодействия каждого педагога;</li> <li>– повышение уровня педагогической активности и самостоятельности;</li> <li>– развитие профессиональной инициативы в выборе стратегий социально-педагогического взаимодействия с семьей.</li> </ul>	<p><b>педагог</b> – посредник в общении родителя и ребенка,  <b>родитель</b> – активный и инициативный участник общения с собственным ребенком.</p> <p><i>Формы поддержки педагогов:</i>  коммуникативные и психо-игровые тренинги; стажировки; конкурсное движение; участие в НПК и других научно-методических мероприятиях;</p>	<p>Оценка образовательных потенциалов воспитывающих взрослых</p>
	<p><b>Социально педагогические задачи.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– гармонизация детско-родительских отношений;</li> <li>– создание организационно-методических и психолого-педагогических условий для совместной образовательной деятельности родителей и детей;</li> <li>– накопление опыта педагогического сотрудничества всеми участниками образовательных отношений;</li> <li>– формирование позитивного отношения к родительству и детству.</li> </ul>		
4-й - этап индивидуализированное сотрудничество	<p><b>Методические задачи.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разработка и согласование индивидуальных траекторий сопровождения семьи;</li> <li>– развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности.</li> <li>– развитие эмоционального интеллекта и профессиональной эмпатии.</li> </ul>	<p><b>педагог</b>- посредник в общении родителя и ребенка,  <b>родитель</b> – инициативный участник общения с педагогом в соответствии с индивидуализированными запросами. Коллегиальность в совместной работе.</p> <p><i>Формы поддержки педагогов:</i>  психоэмоциональные тренинги; индивидуальное консультирование; проектные группы; семейные видео-уроки; кейс-методы и др.</p>	<p>Анализ и оценка степени значимости взаимодействия, определение степени и причин несоответствия во взаимодействии и его качества.  Мониторинг разворачивающихся отношений педагогов и родителей.</p>
	<p><b>Социально педагогические задачи</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выработка согласованных взглядов и подборка индивидуальных методов и приемов дошкольного образования в соответствии с запросами конкретной семьи;</li> <li>– совместное решение проблем развития и воспитания ребенка в семье и социуме.</li> </ul>		

5-й - этап образовательное сотрудничество	<p><b>Методические задачи.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– освоение способов образовательного делегирования;</li> <li>– расширение сферы участия социальных партнеров в образовательной деятельности ДОУ;</li> </ul>	<p><b>педагог</b> – заинтересованный участник, <b>родитель</b> готов проявить личную инициативу, соответствующую собственным интересам и интересам ребенка и родительскому опыту.</p>	<p>Сбор, изучение и систематизация данных, позволяющих определить качество взаимодействия педагогов и родителей.</p>
	<p><b>Социально педагогические задачи.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– становление социально-педагогических традиций в работе ДОУ и семьи;</li> <li>– изучение и диссеминация лучшего опыта семейного воспитания и социального развития дошкольников, пропаганда его среди широкого круга родителей.</li> </ul>	<p><i>Формы поддержки педагогов:</i> диссеминация и трансляция передового педагогического опыта; экспертные сессии; аукционы педагогических идей и др.</p>	

Модель методической поддержки педагогов в реализации социально-педагогического взаимодействия воспитывающих взрослых носит универсальный характер, что позволяет ее использовать в дошкольных учреждениях разного типа и вида. Представленная модель состоит из трех базовых компонентов: целевого, организационно-содержательного, рефлексивно-оценочного; разворачивается поэтапно и включает социально-педагогическую диагностику и рефлексию, проектирование и реализацию, социально-педагогический мониторинг. Предложенная модель выстроена с учетом технологических этапов авторской технологии формирования партнерских отношений педагогов и родителей «Диалог» З.Л. Венковой. Специфичность технологии социально-педагогического взаимодействия заключается в целенаправленном и сознательном взаимодействии субъектов образования (педагогов и родителей), основанном на принципах диалогового общения и равноправия, обеспечивающего оптимальное удовлетворение образовательных запросов как индивидуальных, так и общественных.

Представленной системной модели присущи следующие черты:

– наличие стратегических приоритетов – обеспечение множества как внешних (социально-культурных, национальных и т.д.), так и внутренних (педагогических, психологических и др.) результатов, находящихся во взаимосвязи и определяемых состояниями образовательной системы различного уровня (от федеративного до муниципального образования с учетом образовательных трендов);

– описание структуры и форм методической поддержки – взаимосвязанные формальные и неформальные характеристики процесса организации методической поддержки, установленные как под влиянием нормативно-правовых предписаний (ФГОС ДО, ФОП ДО, ПрофСтандарт), так и на основе неформального приспособления дошкольного учреждения к решению возникающих проблем через современные технологии и образовательные практики (ООП ДО, Программа развития ДОО и др.);

– тип системы методического управления – модульный, то есть сочетание административной и педагогической подсистем в зависимости от требований образовательной ситуации (среды, запросов, целей, кадров, технологий и т.д.) в триаде отношений Педагог – Родитель – Дети;

– главные направления методической поддержки - осуществление поэтапных, взаимосвязанных мероприятий по перестройке и внедрению стратегий взаимодействия и партнерства воспитывающих взрослых на основе обратной связи.



Данная модель позволяет проиллюстрировать содержание методической работы с педагогами по организации социально-педагогического взаимодействия ДОО и семьи. Оптимальными условиями эффективности методической поддержки педагогов в развитии конструктивного взаимодействия воспитывающих взрослых (педагогов и родителей) являются: психолого-педагогическая компетентность специалистов методической службы ДОО; признание ценности общения между всеми участниками образовательных отношений; установление эмоционально-доверительного контакта между методической службой и педагогами; адекватность форм и методов методической поддержки проблемному полю взаимодействия воспитывающих взрослых; предоставление педагогу возможности реализации собственной активности во взаимодействии с семьей для развития индивидуального стиля общения; активность и ответственность всех субъектов взаимодействия: как методической службы, так и педагогов, родителей.

Методистам ДОО важно учитывать, что только конструктивное общение в процессе социально-педагогического взаимодействия педагогов и родителей помогает решать возникающие проблемы и вопросы, способствует позитивной социализации ребёнка дошкольного возраста. В связи с этим необходимо совершенствовать профессиональные навыки педагогов в вопросах организации конструктивного и позитивного общения с семьями воспитанников, представленные в табл. 16.

Таблица 16

Компоненты, критерии и показатели развития конструктивного взаимодействия педагогов (Кудрявцева Е.А.)

Компонент	Критерий	Показатель
Ценностно-смысловой	Ценностные ориентации	– ориентация педагога на ценности и смыслы взаимодействия с родителями: признание опыта родителей по воспитанию детей; – осознание ценности совместной деятельности, понимание своего места и роли в разных формах
Потребностно-мотивационный	Потребность во взаимодействии с родителями	– потребность педагога в открытых, доверительных отношениях с родителями (во взаимных открытых, равных и свободных действиях, содействии друг другу); – потребность педагога в конструктивном разрешении противоречий с родителем.

Компонент	Критерий	Показатель
Интеллектуально-когнитивный	Информированность сторон об особенностях развития систем воспитания	– способность педагога изучать взаимодействие с родителями; – способность приобретать знания об особенностях становления и развития отношений с родителями, способах преодоления внутриличностных и межличностных конфликтов, а также знания о содержании, формах, методах взаимодействия в диадах и триадах (педагоги, родители, дети)
Операционально-деятельностный	Включенность в совместную деятельность	– способность педагога к совместной деятельности с родителями: определению цели, созданию проекта, программы и плана действий в проблемном поле воспитания детей; – способность проявлять творчество в преодолении трудностей во взаимодействии с родителями
Эмоциональный	Эмоциональные проявления	– эмоциональная готовность к совместной деятельности, удовлетворенность ее результатами; – способность педагога понимать переживания родителей и сопереживать им в процессе межличностных отношений, выражать солидарность и согласие с родителями, находить компромисс.
Оценочно-рефлексивный	Оценка и анализ качества взаимодействия, осознание необходимых изменений	– способность к размышлению о своем внутреннем состоянии, самонаблюдению в системе отношений с родителями; – способность к оценке качества взаимодействия (конструктивное или деструктивное) с родителями и осознанию необходимых изменений

Обобщая все вышесказанное, можно констатировать, что социально-педагогическое взаимодействие педагогов и родителей в образовательном процессе представляет собой систему взаимообусловленных контактов в единстве социальных и психолого-педагогических связей, где социальная сторона предопределяет позиции субъектов взаимодействия, а психолого-педагогическая – обеспечивает механизм его осуществления и коммуникативную среду, в рамках которой становится необходимым и возможным сам процесс организации социально-педагогического взаимодействия.

Для эффективной организации процесса социально-педагогического взаимодействия необходима целенаправленная, концептуально-обоснованная, технологически выстроенная, результативно диагностируемая система методической поддержки педагогов, соответствующая социально-образовательным ресурсам и запросам всех участников образовательных отношений конкретного дошкольного образовательного учреждения.

### ***Вопросы и задания***

1. Составьте репертуар вариативных форм организации взаимодействия с семьями обучающихся в соответствии с направлениями, заявленными в ФОП ДО (диагностико-аналитическое, просветительское, консультационное).
2. Существует точка зрения, согласно которой в настоящее время воспитательная функция семьи стала ослабевать. Выскажите аргументированное мнение по этому поводу.
3. Подберите комплект методик оценки стратегий воспитания в семье.
4. Представьте систему методической работы по обучению педагогов ДОО инновационным технологиям взаимодействия с семьями воспитанников в виде схемы.
5. Назовите типичные трудности и ошибки педагога в общении с родителями.
6. Разработайте вопросы для анкеты по оценке уровня сформированности профессиональной компетентности педагогов в вопросах организации социально-педагогического взаимодействия с семьями воспитанников.

### ***Литература***

1. Арнаутова Е.П. Педагог и семья. М. : Карапуз, 2001. 288 с.
2. Генварева Ю.А. Взаимодействие семьи и школы как фактор самореализации подростка : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Оренбург, 2010. 28 с.
3. Герасимов Н.В. Основы превентивной педагогики. Минск: БГУ, 2014. 279 с.
4. Головин С.Ю. Словарь практического психолога. Минск : Харвест, 1998. 800 с.
5. Грибоедова Т.П. Формирование субъектной позиции семьи на основе социально-образовательного партнерства : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01. Томск, 2012. 488 с.
6. Грибоедова Т.П. Функциональная направленность российской семьи на образовательную деятельность: общественная и индивидуальная потребность // Преподаватель XXI века. 2008. № 1. С. 163–172.
7. Грибоедова Т.П., Мешкова С.И. Социальное партнерство в образовании: теория, опыт, механизмы реализации : учеб.-метод. пособие. Новокузнецк : МОУ ДПО ИПК, 2008. 144 с.
8. Доронова Т.Н. Дошкольные учреждения и семья – единое пространство детского развития. М., 2001. 67 с.
9. Кемеров В.Е. Введение в социальную философию: учебник для вузов. М. : Академический проект, 2001. 314 с.
10. Коротаяева Е.В. Педагогические взаимодействия и технологии: монография. М. : Academia, 2007. 256 с.

11. Крулехт М.В. Детский сад и семья как партнеры педагогического взаимодействия. Сборник научных трудов / сост. Н.П. Митрошина. СПб., 2001. С. 23–28.
12. Кудрявцева Е.А. Детский сад и семья. Методика работы с родителями : пособие для педагогов и родителей. М. : Мозаика-Синтез, 2007. 100 с.
13. Кучуб Н.А. Семья как ценность развивающегося социума и личности // Вестник Оренбургского государственного университета. 2008. № 11. С. 42–49.
14. Парсонс Т. Система современных обществ. М. : Аспект-Пресс, 1997. 279 с.
15. Педагогический энциклопедический словарь / под ред. Б. М. Бим-Бада. М. : Большая Российская энциклопедия, 2002. 528 с.
16. Прокопьева М.М. Система социально-педагогической самоорганизации семьи : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. М., 2007. 467 с.
17. Семья, семейные ценности и вопросы воспитания : сб. науч.-метод. материалов / под ред. Т.Ф. Акчурина. М., 2008. 255 с.

## **1.12. Методическое сопровождение образовательной деятельности в условиях инклюзивного дошкольного образования**

Важнейшим условием развития инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья в дошкольной образовательной организации является методическое сопровождение, необходимость которого вызвана тем, что зачастую в условиях инклюзивного образования детей с ОВЗ педагогами, работающими в таких группах, не учитываются особенности организации и содержания образовательного процесса данной категории детей. Кроме того, особую трудность вызывает проблема сопряжения образовательных программ для детей с разными образовательными возможностями и создания специальных образовательных условий в группе для детей с ограниченными возможностями здоровья, при этом учитывая образовательные потребности других воспитанников. Конечно, данное обстоятельство является причиной возрастающего негативизма в отношении инклюзивного образования. Поэтому методическое сопровождение может осуществляться не только специалистами методической службы дошкольной образовательной организации, но и учителями-дефектологами или логопедами, которые могут оказывать методическую поддержку как воспитателям, так

и администрации образовательной организации в различных вопросах сопровождения детей с ОВЗ в образовательном процессе.

Для понимания особенностей организации методического сопровождения в дошкольной образовательной организации инклюзивного образования, рассмотрим более подробно его основные направления, начиная с определений понятий «инклюзия» и «инклюзивное образование».

*Инклюзия* (калька с англ. inclusion) – включение, добавление, прибавление, присоединение; инклюзия – односторонний процесс, представляющий «внедрение» кого-то куда-то, результатом которого является наличие в некоей среде инородного для нее «тела». В «Словаре иностранных слов» нет термина «инклюзия», поскольку это обычная транслитерация английского слова «inclusion» – включение, присоединение. Приведем перевод его однокоренных слов: «include» – заключать, содержать в себе; включать; «including» – включая; в том числе; «inclusive» – включающий в себя, содержащий.

Для конкретизации значения и смысла приведенных терминов обратимся к в словарю русского языка, в котором данные понятия рассматриваются как: «включать» – иметь своей составной частью; охватывать; «включить» – ввести, внести в состав, в число кого, чего-либо; «включиться» – стать участником чего-либо, войти во что-либо, присоединиться к чему-либо; «включение» – то, что включено, инородная частица; вкрапление.

Согласно этимологии, термин «инклюзия» своим происхождением обязано геологии или петрографии, поэтому обратимся к Геологическому словарю под редакцией К.Н. Паффенгольца и др. *Инклюзия или включение* – в петрографии рассматривается как «обломки» или участки постороннего вещества, заключенные в геологической породе. В магматической породе включения называются ксенолитами (от греч ксенос – чужой; литос – камень). *Инклюзы* [inclusus – включенный] – включения органических остатков (растений, животных) в прозрачных или просвечивающих минералах, например, в галите, гипсе, в ископаемых смол. Исходя из данных понятий, можно выявить сущность данного термина, которая заключается в некоем помещении инородного вещества в породу. При этом, если взять аналогию с минералогией, то включенные детали (инклюзы) не смешиваются с основным веществом, продолжая иметь свое очертание, однако инклюзирующее вещество, тем не менее, влияет на инклюд, препятствуя его разложению и сохраняя его в таком органическом сочетании. Таким образом, здесь речь идет о сосуществовании двух взаимочужих тел; взаимочужих веществ; и хотя

они влияют определенным образом друг на друга, при этом, не смешиваясь, сохраняют свою структуру, форму и т.д.

*«Инклюзия как принцип организации образования – явление социально-педагогического характера. Соответственно, инклюзия нацелена не на изменение или исправление отдельного ребенка, а на адаптацию учебной и социальной среды к возможностям данного ребенка»* (У. Янсон). Отделение раннего детства Совета по делам особенных детей (1993) определяет инклюзию как «...ценность, которая обеспечивает право всех детей вне зависимости от их способностей принимать активное участие в жизни общества в существующих в данный момент условиях». В представленных определениях нет ни слова о детях с ограниченными физическими возможностями, особой методике или новой форме образования.

Применительно же к *специальному образованию* под инклюзией понимается процесс увеличения степени участия всех граждан в социуме, в первую очередь имеющих трудности в физическом развитии. Он предполагает разработку и применение таких конкретных решений, которые смогут позволить каждому человеку равноправно участвовать в академической и общественной жизни. При таком подходе инвалидность – это не обделённость судьбой, это, скорее, такой образ жизни при сложившихся обстоятельствах, который может быть очень интересен инвалиду и окружающим его людям. Если инвалидность рассматривать в рамках социальной концепции, тогда главный смысл процесса инклюзии можно обозначить так: «Всем здесь рады!». Если же инвалидность рассматривать только в рамках биологической концепции, когда «инвалид – человек, который полностью или частично лишен трудоспособности вследствие какой-либо аномалии, ранения, увечья, болезни» (С.И. Ожегов, 1992), тогда инвалид может стать невыносимым ежедневным страданием для всех членов общества.

*Инклюзивные школы открыты для всех – для каждого ребенка и подростка. Инклюзивные школы приспособляются ко всем детям, вне зависимости от их психологических, умственных, социальных, эмоциональных, языковых или любых других особенностей. В них могут обучаться дети с инвалидностью и особыми дарованиями; дети, живущие на улицах; дети кочевых народов и народов, живущих в изолированных условиях (на Крайнем Севере или в горах); дети, принадлежащие к языковому, этническому или культурному меньшинству; дети из необеспеченных регионов и ущемленных в правах социальных групп* (Декларация Саламанки, 1994 г.).

Здесь важно понимать, что *основная миссия инклюзивного образования детей с ОВЗ это – дать возможность ребенку развиваться и обучаться по адаптированной образовательной программе, соответствующей его возможностям, а не «дотянуть» его до уровня нормотипически развивающихся сверстников.*

Основными определяющими нормативными документами инклюзивного дошкольного образования являются ФЗ № 273 «Об образовании в РФ», где в статье 2 п. 27 дается определение инклюзивного образования как «обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей». Здесь следует отметить, что согласно сказанному ранее, под инклюзивным образованием подразумевается совместное обучение и воспитание детей с ОВЗ и / или инвалидностью в условиях одной группы или класса. Такое образование подразумевает гибкость, индивидуальный подход, поиск различных решений, способствующих активному включению в образовательный процесс как детей с ОВЗ, так и детей без особенностей развития. К сожалению, на сегодняшний день понятие «инклюзивное образование» не нашло своего отражения в ФГОС ДО, поэтому, согласно данному документу, группа, где наряду с детьми с ОВЗ получают образование здоровые дети, называется комбинированной группой. Следовательно, относительно дошкольного образования понятия «инклюзивная группа» или группа «инклюзивного образования» будут тождественны понятию «комбинированная группа».

В главе 2, п. 16 ФЗ № 273 «Об образовании в РФ» дается определение обучающегося с ограниченными возможностями здоровья – «физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий». Статья 79 данного закона описывает основные положения образования детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в РФ:

– разработка адаптированной образовательной программы, исходя из рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии и для детей имеющих инвалидность, индивидуальной программы реабилитации (адаптированная образовательная программа – образовательная программа, адаптированная для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных

возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц);

– неотъемлемое право родителей ребенка с ограниченными возможностями здоровья обучать ребенка в образовательной организации вместе с другими детьми, не имеющими статус «ребенок с ограниченными возможностями здоровья»;

– необходимость создания специальных образовательных условий для обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья, под которыми понимается, использование специальных образовательных программ, методов обучения и воспитания, специальных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств индивидуального и коллективного пользования, предоставление услуг ассистента, оказывающего необходимую техническую помощь детям, проведение индивидуальных и групповых коррекционных занятий, обеспечение беспрепятственного доступа в здания и прочее условия, способствующие образованию детей с ОВЗ.

Несомненно, для обеспечения данных условий, которые определяет законодательство, возникает необходимость внесения некоторых изменений в работу дошкольной образовательной организации. При этом следует учесть, что отсутствие обозначенных выше условий в образовательной организации, а также невозможность их создания не может являться основанием для отказа ребенку с ОВЗ в приеме в дошкольную образовательную организацию.

Сопровождение ребенка с ОВЗ в образовательной организации регламентируется решением *психолого-педагогического консилиума*, который является основным коллегиальным органом. Психолого-педагогический консилиум – это одна из эффективных организационных форм взаимодействия специалистов службы психолого-педагогического сопровождения, которая необходима для решения задач комплексной оценки особенностей развития, возможностей, особых образовательных потребностей обучающихся и определения основных направлений оказания психолого-педагогической помощи в едином образовательном пространстве с учетом имеющихся ресурсов как в самой организации, так и за ее пределами.

Целью деятельности психолого-педагогического консилиума является разработка системы психолого-педагогической помощи обучающимся, имеющих трудности в освоении основных образовательных программ, а также развитии и социальной адаптации, исходя из реальных возможностей образовательной организации и в соответствии с особыми образовательными потребностями, возрастными и индивидуальными особенностями развития,



состоянием соматического и нервно-психического здоровья детей и подростков.

Психолого-педагогический консилиум объединяет усилия различных участников образовательного процесса, которые заинтересованы в успешном обучении и развитии обучающихся, служит для формирования всестороннего и целостного представления об отдельном ребенке, группе, классе, складывающимся из профессиональных суждений педагогов и других специалистов сопровождения. На основе мультидисциплинарного подхода к анализу проблемы участники психолого-педагогического консилиума должны разработать общую психолого-педагогическую стратегию работы с ребенком или группой детей, стратегию его комплексного сопровождения. Консилиум проводится по результатам проведенной психолого-педагогической диагностики с целью определения основных направлений разработки адаптированных образовательных программ, а также по запросу педагогов или по запросу родителей для корректировки разработанных ранее адаптированных образовательных программ или определения более эффективных методов и технологий обучения, воспитания и сопровождения. В зависимости от существующих и потенциальных трудностей обучающихся определяется состав специалистов психолого-педагогического консилиума, в который могут входить опытные педагоги, педагоги-психологи, учителя-логопеды, учителя-дефектологи. Их усилия должны консолидироваться и направляться на проектирование системы психолого-педагогической помощи, на организацию направления и отбор содержания психолого-педагогического сопровождения обучающихся, у которых возникают трудности в освоении основных общеобразовательных программ, в развитии и социальной адаптации, обучающихся с ОВЗ или инвалидностью. Общее руководство деятельностью такого консилиума обычно возлагается на руководителя образовательной организации или его заместителя, однако, в последнее время часто психолого-педагогический консилиум возглавляет опытный учитель-дефектолог, что позволяет вывести работу консилиума на более высокопрофессиональный уровень.

При сопровождении детей с ОВЗ или инвалидностью в образовательной организации специалисты консилиума должны осуществлять непрерывный процесс мультидисциплинарного взаимодействия в решении проблем ребенка и предоставлении ему соответствующей многопрофильной помощи. Возможности оказания такой помощи и комплексного непрерывного психолого-педагогического сопровождения обучающихся следует оценивать,

исходя из анализа ресурсов образовательной организации с учетом потенциала сетевого взаимодействия. Поэтому определение стратегии оказания психолого-педагогической помощи, планирование мероприятий и тонкостей их организации должны происходить с учетом анализа двух взаимосвязанных уровней функционирования образовательной организации:

- административно-управленческого (организационные аспекты оказания психолого-педагогической помощи);
- программно-методического (содержательные аспекты психолого-педагогической помощи).

На административно-управленческом уровне, который является базовым для осуществления дальнейшей работы, консилиум должен определить имеющиеся ресурсы образовательной организации необходимые:

- во-первых, для самостоятельного оказания психолого-педагогической помощи;
- во-вторых, для создания специальных условий при получении образования детьми с ОВЗ или инвалидностью;
- в-третьих, для наличия необходимых специалистов и степени их включенности в процесс психолого-педагогической помощи;
- в-четвертых, для оценивания возможности привлечения дополнительных ресурсов из других организаций и системы взаимосвязи специалистов.

На программно-методическом уровне командой специалистов консилиума определяются направления, содержание и механизмы реализации психолого-педагогической помощи.

Итак, эффективность деятельности консилиума, психолого-педагогического сопровождения обучающихся, испытывающих трудности в развитии, освоении основных общеобразовательных программ, социальной адаптации, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью в едином образовательном пространстве достигается посредством многоуровневого и междисциплинарного взаимодействия команды специалистов. Несомненно, сам консилиум является одной из эффективных форм взаимодействия и методического сопровождения специалистов различных направлений в психолого-педагогическом сопровождении ребенка с ОВЗ в условиях образовательной организации, поскольку позволяет осуществить методическую поддержку всех участвующих в этом процессе, повысить уровень их компетентности.

Кроме того, психолого-педагогический консилиум является основным и самым первым звеном в процессе разработки адаптированной образовательной программы для воспитанников с ОВЗ и инвалидностью, ведь именно здесь выявляются особенности развития таких детей и причины имеющихся нарушений, их первичность относительно друг друга, уточняются эффективные методы и приемы, обозначаются и согласовываются основные направления работы с детьми. Далее на основе выявленных особенностей развития ребенка необходимо будет уточнить и определить описанные в ФГОС ДО целевые ориентиры, относительно ребенка с ОВЗ, а также определить их измерители. Следует отметить, что даже в рамках одного нарушения (нозологии), могут быть разные образовательные возможности детей с ОВЗ.

При разработке адаптированной образовательной программы для детей с ОВЗ необходимо применение дифференцированного подхода. Далее при разработке адаптированной образовательной программы нужно проанализировать имеющиеся примерные адаптированные образовательные программы, выбрать те из них, которые наиболее соответствуют уточненным целевым ориентирам для детей с ОВЗ. Следует помнить при разработке адаптированной образовательной программы для детей с ОВЗ, что наряду с этими детьми, в группе есть и здоровые дети, и что воспитателю придется организовывать образовательный процесс, учитывая различные образовательные возможности детей путем дифференциации требований к воспитанникам, применения различных методов, приемов и средств обучения и воспитания. При разработке программы необходимо адаптировать темы и материалы для различных подгрупп воспитанников. Возможен вариант организации образовательного процесса, при котором детей с ОВЗ присутствуют на некоторых занятиях совместно с нормотипично развивающимися детьми, а остальные занятия в индивидуальной или подгрупповой форме с ними проводят специалисты. Например, учитель-дефектолог проводит занятие по познавательному развитию или учитель-логопед – по речевому развитию. Если образовательная организация входит в холдинг, в котором есть группы компенсирующего вида (то есть, группы, полностью состоящие из детей с ОВЗ), то возможно на время всех или некоторых занятий отводить ребенка с ОВЗ из комбинированной группы в группу компенсирующего вида.

Также при разработке адаптированной образовательной программы для детей с ОВЗ необходимо описать возможности адаптации имеющихся материально-технических условий для работы с детьми определенной

нозологии. Для оценивания предметно-развивающей среды необходимо совместно со специалистами, работающими с ребенком с ОВЗ, создать чек-лист, в котором будет отражено соответствие предметно-развивающей среды ДОО условиями, требуемым для ребенка с ОВЗ. На основе полученных при психолого-педагогическом обследовании данных составляется адаптированная образовательная программа, в которой необходимо отразить специфику детей с ОВЗ, показать эффективные методы работы с ними. Как уже было сказано ранее, в инклюзивной ДОО обязательно должны работать соответствующие специалисты. В случае отсутствия в детском саду учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, администрация образовательной организации может привлечь к сотрудничеству данных специалистов из других организаций.

Одной из проблем инклюзивного образования в современной России является достаточно низкий уровень *«инклюзивной компетентности педагогов»*. Далеко не секрет, что многие педагоги не понимают, как организовать инклюзивное обучение детей с ОВЗ. Курсы повышения квалификации, проводимые по данному направлению, способствуют лишь формированию знаний по этой проблематике, однако существенные пробелы возникают при овладении практическими умениями. Поэтому для педагогов ДОО целесообразно будет организовать постоянно действующий семинар, где бы специалисты знакомили воспитателей с особенностями детей с ОВЗ различных нозологий, эффективными методами работы с ними, созданием прочих, не менее необходимых специальных образовательных условий для этих детей.

Общемировой опыт показывает, что при организации инклюзивного образования требования к деятельности педагогов повышаются, их функциональные обязанности расширяются. Кроме того, происходит изменение профессионально значимых и личностных характеристик. В новых условиях педагог не может ограничиваться знаниями специфики общеобразовательных стандартов, общеобразовательных программ и традиционных методик обучения.

Опора только на имеющиеся педагогические умения и навыки оказывается явно недостаточной. Активное развитие инклюзивной практики требует новых дидактических моделей и иной организации профессиональной подготовки педагогов. Поэтому методическое сопровождение инклюзивного образования невозможно без внедрения инноваций, поиска новых методов работы как с детьми с ОВЗ, так и нормотипически развивающимися детьми. Здесь следует помнить, что эти дети воспитываются в одной среде, поэтому многие подходы принятые как в общем образовании для нормотипичных детей,

так и принятые в специальном образовании для детей с ОВЗ, здесь могут не работать. Остается один выход – это постоянный поиск и внедрение инноваций. Инновационная методическая работа – ключ к успеху в образовательной реформе. Работа методической службы ДОО должна основываться на трех составляющих: наука, инновации, педагогический опыт.

Работники методического кабинета, учитывая различные образовательные педагогические потребности, должны целенаправленно работать над формированием личности педагога-исследователя, педагога-новатора в процессе проведения активных форм методической работы: круглых столов, мастер-классов, тренингов, дискуссий, защит творческих проектов, панорам педагогических идей и инноваций, конкурса педагогического мастерства, выставок материалов инновационных учебно-воспитательных технологий.

С целью обеспечения научно-методического сопровождения инклюзивного образования в ДОО должна быть создана координационная группа педагогов, разрабатывающая план действий по научно-методическому и психолого-педагогическому сопровождению мероприятий для внедрения принципов инклюзивного образования, определению факторов и условий его реализации в детском саду, направлений развития инклюзивных подходов в учебно-воспитательном процессе, интеграции их в ежедневную практику работы.

Успешная инклюзивная практика возможна лишь в том случае, если сама суть и идеи инклюзии становятся для педагога ценностью. Только тогда и у обучающего (педагога), и у обучающихся (детей с нормальным и нарушенным развитием) формируются ценности-цели, ценности-средства (ценности-отношения, ценности-качества и ценности-знания), что позволяет им быть социально активными, ориентироваться в окружающем мире и в совершенстве различать качественную и ценностную его неоднородность.

В работах петербургских ученых (В.А. Козырев, Е.В. Пискунова, Н.Ф. Радионова, А.П. Тряпицына и др.) отмечается, что компетентность всегда проявляется в деятельности, при решении учителем профессиональных задач в органическом единстве с ценностями человека, т.е. при условии глубокой личностной заинтересованности в данном виде деятельности. Авторами выделяются основные характеристики современного компетентного педагога, связанные со способностью видеть ребенка (ученика) в образовательном процессе; строить образовательный процесс, ориентированный на достижение целей конкретной ступени образования; устанавливать взаимодействие

с другими субъектами образовательного процесса, партнерами школы; создавать и использовать в педагогических целях образовательную среду (пространство школы); проектировать и осуществлять профессиональное самообразование. Ю.В. Сенько с позиции гуманитарной культуры отмечает важность установки педагога на конгруэнтность в общении (подлинность, искренность, открытость переживаемых чувств), безусловное позитивное отношение к другому человеку, эмпатию (точное восприятие чувств и личностных смыслов другого человека).

В результате анализа научной литературы были выявлены условия, способствующие успешному формированию компетентности педагогов в области организации образовательного процесса в инклюзивной группе:

- применение технологии контекстного обучения, позволяющей сформировать целостную структуру профессиональной деятельности педагогов и специалистов в условиях инклюзивного обучения посредством оптимального соединения репродуктивных и активных методов обучения и воссоздания социального контекста деятельности;

- использование потенциала содержания педагогических дисциплин для формирования положительной мотивации к осуществлению инклюзивного обучения, приобретения знаний об особенностях развития, обучения и воспитания разных категорий детей с ограниченными возможностями здоровья и о специфике профессиональной деятельности учителя общеобразовательной школы в условиях инклюзивного обучения;

- включение в содержание обучения учителей спецкурса «Инклюзивное обучение в общеобразовательной школе», предполагающего реализацию квазипрофессиональной деятельности, направленной на освоение способов и опыта выполнения конкретных профессиональных действий в процессе инклюзивного обучения;

- обеспечение преемственности этапов формирования инклюзивной компетентности учителей, развитие и применение сформированных ключевых компетентностей в практической деятельности;

- организация семинаров и мастер-классов в специальных (коррекционных) учреждениях для учителей общеобразовательных школ;

- проведение открытых мероприятий педагогами инклюзивных образовательных учреждений, что позволяет продемонстрировать профессиональный рост, наметить дальнейшие цели собственной и командной деятельности;

– организация различных видов деятельности на базе инклюзивной школы – самостоятельные исследовательские проекты, пересмотр существующих программ, разработка поурочных планов, проблемные лекции, семинары, дискуссии, ситуативно-ролевые игры, волонтерство, стажировки, освоение новых тем (методики и инструменты для инклюзивных классов), эффективное сотрудничество с родителями и семьей.

Необходимо формировать у педагогов не только знания об особенностях развития детей с различными нозологиями и специфике педагогического взаимодействия с ними, но и практические умения организации образовательного процесса в инклюзивной группе (выявлять особые образовательные потребности детей с ОВЗ, составлять адаптированные программы и индивидуальные коррекционно-образовательные маршруты, проектировать образовательный процесс в инклюзивной среде и т.п.), а также – способность принимать философию и методологию инклюзии.

Работа по формированию инклюзивной компетентности должна осуществляться на уровне всех компонентов: мотивационно-ценностного, когнитивного, операционально-деятельностного и рефлексивного. Основные ориентиры такой подготовки педагогов: формирование эмпатии и толерантного отношения к детям с проблемами в развитии, обучение адекватным формам и способам взаимодействия с такими детьми, создание условий для переноса приобретенного позитивного опыта в педагогическую практику.

Содержание и технология подготовки педагогических кадров к реализации их функций в условиях инклюзивного образования должны разрабатываться с учетом результатов диагностики профессиональных затруднений педагогов, что позволит своевременно устранить проблемы в организации совместного обучения детей с нормальным и нарушенным развитием.

Содержание подготовки определяется целью, которая заключается в развитии у педагогов инклюзивной компетентности как интегральной характеристики, включающей специальные знания, профессиональный и жизненный опыт, педагогические ценности. Технология подготовки педагогов требует поэтапной реализации: погружение в деятельность, проблематизация, целеполагание и планирование, конструирование и реализация решения профессиональной задачи, рефлексия осуществленной деятельности. На первом этапе (пропедевтическом или подготовительном) развиваются эмоционально-ценностный и частично когнитивный компоненты компетентности. Основной этап направлен на формирование у педагогов полных и систематизированных знаний (когнитивный компонент) и умений

эффективно применять эти знания в организации образовательного процесса в инклюзивной группе (операционально-деятельностный компонент). Заключительный этап предполагает интеграцию эмоционально-ценностного, когнитивного и операционально-деятельностного компонентов. В ходе обучения необходимо создавать условия для применения педагогами полученных знаний, анализа собственной деятельности и обмена опытом.

Подготовка педагогов к работе в условиях инклюзивного образования строится с учетом выявленных негативных и позитивных тенденций развития инклюзии, ориентируется на формирование у педагогов нового профессионального опыта в области совместного обучения детей с нормальным и нарушенным развитием, непрерывное сопровождение педагогов в практике организации инклюзивного образования, командный характер обучения, научно-методическую поддержку педагогов.

### ***Вопросы и задания***

1. Перечислите особенности организации инклюзивного образования в ДОУ.
2. Охарактеризуйте работу психолого-педагогического консилиума в ДОУ при реализации инклюзивного образования.
3. Составьте план постоянно действующего семинара «Организации и содержание инклюзивного образования в ДОУ» для воспитателей инклюзивных групп.
4. Составьте программу проведения круглого стола для педагогов и родителей «Инклюзивное образование ДОУ»

### ***Литература***

1. Волкова Т.В. Почухаева М.М. Организация инклюзивной образовательной среды в ДОО : учебно-методическое пособие. М. : Творческий центр Сфера, 2019. 112 с.
2. Наумов А.А. Теоретические и прикладные аспекты инклюзивного образования : монография. Пермь : ПГГПУ, 2016. 127 с.
3. Сенько Ю.В. Гуманитарное основание инклюзии // Инклюзивное образование: практика, исследования, методология : сборник материалов II Международной научно-практической конференции (26-28 июня 2013 г.). М. : МГППУ, 2013. С. 598–601.
4. Староверова М.С. Инклюзивное образование: настольная книга педагога, работающего с детьми с ОВЗ : методическое пособие. М. : ВЛАДОС, 2011. 166 с.



### **1.13. Профессиональное развитие педагога: конкурсы профессионального мастерства**

Одним из наиболее эффективных способов повышения квалификации и развития профессиональных качеств педагога становится конкурсное движение и презентация своего опыта. По мнению современных исследователей, именно профессиональные конкурсы позволяют существенно активизировать творческий потенциал воспитателя для повышения уровня его мастерства и профессионализма, развития креативности и создания ситуации успеха в условиях максимально приближенных к образовательной деятельности с детьми. Таким, образом, конкурс является источником профессионального развития педагога.

*Конкурс* этимологически берет свое начало от латинского *concursum* «стечение; столкновение, стычка», далее из *concurrere* «сбегаться, сходиться; совпадать», в т.ч. суффиксальное производное от *concurrere*, что пересекается со значением «конкурент». Конкурентная составляющая конкурса рассматривается нами исключительно в профессиональном контексте состязательности с другими (коллегами) и пересечением с самими собой в разных ситуациях профессиональных вызовов. Соответственно, помимо объективной составляющей – успешности прохождения конкурсных испытаний, соответствия определенным нормативам, заложенным в регламентах, важной является субъективно-объективная составляющая – успешность педагога в соревновательном и состязательном контексте, и субъективная составляющая успешность внутренней работы участника конкурсных испытаний над самим собой.

Таким образом, конкурс моделирует определенный контекст профессиональной деятельности педагога, стимулирует внутренний профессиональный рост и развитие, а также создает площадку для обмена опытом и масштабирования передовых педагогических практик.

Возникновение конкурсного педагогического движения в новейшей истории российского образования можно соотнести с появлением первого Положения о конкурсе «Учитель года» в декабре 1989 года. В конкурсной документации было определено и общее задание для финалистов: проведение открытого урока в одной из московских школ (класс по выбору) с получением темы урока за два часа до его начала. В 1990 и 1991 годах по инициативе «Учительской газеты» проводится конкурс «Учитель года СССР». Символом конкурса становится «Хрустальный пеликан». С 1992 года, после распада

СССР, конкурс «Учитель года» называется уже не всесоюзным, а всероссийским.

В августе 1993 года приказом Министерства образования России был учреждён нагрудный знак «Учитель года» («Золотой пеликан»), вручаемый победителю конкурса (в последние годы этот знак утратил официальный статус, но продолжает вручаться). 15 финалистов, собравшихся в Москве, судили три жюри – детское, учительское и общественное, – а критерии оценок вырабатывали с жюри сами конкурсанты. В список заданий добавилась «защита педагогической идеи». В 1996 году в список конкурсных заданий был добавлен урок-импровизация (на подготовку даются сутки) для взрослой аудитории, обеспечивающий преподавателю полноценную обратную связь. Аудиторию составляли другие лауреаты конкурса. Кроме того, конкурсантам было предложено написать эссе «Моя педагогическая философия».

В 2002 году начал работу Межрегиональный клуб «Учитель года», в задачи которого входят поддержка талантливых педагогов, обмен опытом и повышение престижа профессии школьного учителя.

С 2009 года в конкурсе появляется новая номинация «Воспитатель года». 15 ноября 2010 года в Научно-методическом центре Профсоюза работников образования открылись двери для первых участников Всероссийского конкурса «Воспитатель года России. Для педагогов дошкольных учреждений было очень важно такое общественное признание значимости профессии воспитатель. В конкурсе «Воспитатель года» принимают участие воспитатели, педагоги-психологи, учителя-логопеды, инструкторы по физическому воспитанию, музыкальные руководители со всех регионов Российской Федерации. Ежегодно финал национального конкурса «Воспитатель года России» собирает представителей всех регионов страны, победивших в региональных конкурсах профессионального мастерства. Символом конкурса является жемчужина в раковине – символ чистоты и совершенства, зарождающейся жизни, защищённой, как в раковине, теплотой и заботой воспитателя.

За новейшую историю педагогических конкурсов конкурс «Учитель года» вырос до масштабов России, получил общественное и профессиональное признание, что является важным социальным фактором в повышении значимости, престижа и ценности педагогической профессии. Конкурсы «Учитель года», «Воспитатель года», номинация конкурса молодых учителей «Педагогический дебют» позволяют педагогам включиться в активную инновационную деятельность и являются хорошим стимулом мотивации саморазвития и профессионального роста.

Конкурс как праздник мастерства, подразумевает некий фестиваль (ярмарку) достижений и талантов, а конкурсное мастерство подразумевает получение новых результатов, часто выходящих за пределы традиционной практики, в специально конструируемых условиях испытаний. Конкурсы профессионального мастерства в дошкольном образовании традиционно учитывают изменения, которые происходят в профессиональных конкурсах «смежных» уровней образования: World Skills Russia (компетенции «Дошкольное воспитание» и «Преподавание в младших классах»), а также в форматах конкурсов «Учитель года» и «Воспитатель года».

Сближение форматов и содержания конкурсных испытаний отражает тенденции построения единого образовательного пространства, интеграции обучения и воспитания в образовательной деятельности, а также преемственности уровней образовательной системы. Установка на сохранение вариативности и многообразия педагогических практик позволяет продуцировать уникальные образцы и примеры педагогического опыта, направленного на совершенствование педагогической деятельности и повышение качества образования.

Развитие профессиональных конкурсов приводит к появлению конкурсного движения в стране, которое объединяет педагогов-участников профессиональных конкурсов, экспертов, потенциальных участников, а также команды сопровождения в регионах, которые формируют определенные педагогические профессиональные сообщества. Исследователи отмечают, что реалии конкурсного движения, с одной стороны, отражают актуальное состояние системы дошкольного образования, с другой стороны, предвосхищают те тренды, которые станут востребованными и актуальными в ближайшее время.

Конкурсное движение обеспечивает ряд эффектов в профессиональном развитии всех его участников и педагогического сообщества в целом, которые могут быть представлены с трех позиций:

1. Состязание претендентов на звание «победитель» (Воспитатель года, например) в заданных форматах конкурсных испытаний. Здесь основной акцент сделан на успешном прохождении конкурсных испытаний педагогом, что может служить определенным маркером соответствия нормативным требованиям.

2. Демонстрация достижений профессионального сообщества (в нашем случае, педагогов дошкольного образования) с возможностью распространения опыта и педагогических находок. Здесь основной акцент сделан

на популяризации педагогического опыта, формировании коллективного экспертного мнения и оценки относительно достижений педагогического сообщества.

3. Возможность обмена опытом, самообразования и взаимообучения (как определенная школа профессионального мастерства). Здесь основной акцент сделан на взаимодействии внутри профессионального сообщества в форматах семинаров, мастер-классов, научно-практических конференций, которые сопровождают профессиональный конкурс.

Сверхэффектом постоянно действующих профессиональных конкурсов является активность региональных и муниципальных команд педагогов. Многие регионы и муниципалитеты уделяют внимание подготовке педагогов к профессиональным конкурсам – проводят семинары, установочные конференции, организуют курсы повышения квалификации. Подобные действия акцентируют развивающий характер профессиональных конкурсов как для педагогов, так и для педагогической профессии в целом. Особенно актуально данное направление в свете развития наставничества: отметим, что конкурс – самая естественная среда для появления наставников, формирования команды и того ученичества, которое имеет объективную, но не вынужденную, обусловленность.

Отсроченные результаты конкурсного движения только начинают проявляться в масштабах страны и регионов, что выражается в использовании коллективами дошкольных образовательных организаций тех новых образовательных практик и опыта, которые формируются не только на уровне отдельных участников, но и профессионального сообщества в целом.

Педагогический конкурс это существенный фактор профессионального развития и саморазвития педагога. Мастерство педагога традиционно рассматривается в контексте развития его профессиональной компетентности, а конкурс профессионального мастерства как ярмарка достижений в реализации и развитии профессиональной компетентности в заданных условиях состязания и конкуренции. Состязательный и конкурентный характер профессионального конкурса выражается не в победе и поражении одного конкурсанта над другим, а в степени и характере приближения участника к профессиональному идеалу. Данный идеал выражен как в отдельных форматах конкурсных испытаний, так и в общем индивидуальном маршруте прохождения всех конкурсных испытаний. Следовательно, от того, как конкурсант проходит отдельные этапы конкурса, зависит итог всего конкурсного пути.

В психологии труда, профессиографии, педагогической психологии отражены определенные траектории профессионального развития, соотнесенные как с индивидуальными и возрастными характеристиками субъекта труда, так и с особенностями развития личности в педагогической профессии.

Траектория профессионального роста педагога имеет многоуровневый характер. Уровень готовности к профессиональной деятельности является результатом профессионального обучения педагога и приобретения компетенции (реализованная готовность в непосредственной профессиональной деятельности, как правило, в рамках определенной должности). Уровень профессионализма это устойчивая и результативная реализация компетентности в разных условиях труда. Уровень мастерства выражается в способности и возможности педагога передавать профессионализм ученикам (одна из форм наставничества). Высшим уровнем профессионального роста является профессиональная культура как совокупность личностных и деятельностных характеристик субъекта труда, воплощающих идеал человека в педагогической профессии.

Представленная динамика относительно линейна, поскольку в жизни педагога могут быть перерывы и даже остановки в профессии, смена профессии или совмещение нескольких профессий. Так или иначе обобщенная траектория свидетельствует о том, что достижение определенных уровней профессионального развития невозможно без прохождения предшествующих: точнее предшествующие уровни обуславливают содержание и характер прохождения (достижения) последующих.

Применительно к конкурсным испытаниям приведенная траектория свидетельствует о большей конкурентоспособности и успешности тех педагогов, которые достигли определенных высот на пути к профессиональному мастерству. В этом смысле мастерство педагога можно рассматривать как условие для самообучения и возможность обучать других.

Еще один аспект профессионального развития – это профессиональные достижения педагога. Применительно к конкурсам профессионального мастерства успешность педагога может быть рассмотрена в трех аспектах:

1. Успешность в смысле «успех» – как место встречи конкурсанта со своими достижениями.
2. Успешность в смысле «успеть» – как организация правильного времени и места встречи с успехом (см. п 1.).

3. Успешность как «успеваемость» конкурсанта, создание им (и ему) ситуации успеха и площадки проявления своей успешности.

Свидетельством успешности педагога в конкурсах профессионального мастерства является не только и не столько победа, сколько дальнейшее изменение траектории профессионального развития. Как правило, постконкурсный период сопровождается формальными и качественными изменениями субъекта труда. С одной стороны, это могут быть изменения в статусе, профессиональной позиции и должности педагога. С другой стороны, это могут быть изменения, отражающие общественное признание и позицию педагога в профессиональном сообществе (наставник, эксперт, организатор, участник команды сопровождения).

Одним из факторов успешности участия в конкурсе является сопровождение профессионального развития педагога (как потенциального участника конкурса) в условиях конкурсного движения. Сопровождение рассматривается как стратегия обеспечения, поддержки и фасилитации профессионального развития педагога на основе создания ситуации успеха в конкурсе профессионального мастерства. При этом стратегия обеспечения связана с организацией правильного времени и места встречи с успехом.

Стратегия поддержки направлена на достижение успешности как «успеваемости» конкурсанта, создание им (и ему) ситуации успеха и площадки проявления своей успешности.

Стратегия фасилитации позволяет подготовить конкурсанта к встрече со своими достижениями. Фасилитацию понимается как снятие барьеров на пути развития и самореализации педагога, когда его активность естественным образом достигает результатов, к которым стремится педагог. При этом фасилитация будет означать определенный сверхэффект развития конкурсанта (тот результат, достичь который он единолично не в состоянии). В этой связи фасилитация, с одной стороны, косвенный метод сопровождения конкурсанта, с другой – ненасильственный способ поддержки собственных сил самого участника конкурсных испытаний.

Важным элементом сопровождения выступает методическая помощь и поддержка педагога на всех этапах конкурсного пути. Можно выделить четыре взаимосвязанных этапа, представляющих единую систему методического сопровождения педагогов и развития профессионализма педагогов в конкурсах педагогического мастерства (табл. 17).

## Система методического сопровождения конкурсного участия педагога

Этапы	Содержание	Результат
Подготовительный: стимулирование и организация	организационно-педагогические мероприятия по подготовке к конкурсам педагогического мастерства: курсы, тренинги, мастер-классы, индивидуальные консультации	осознание своих возможностей и готовности участвовать в конкурсе профессионального мастерства
Основной: конкурсный	психологическая поддержка и методическое обеспечение	раскрытие способностей, личностных и профессиональных качеств конкурсанта, его утверждение в условиях конкурса, подтверждение своего профессионального уровня
Заключительный: рефлексия и самооценка	материальное стимулирование, научно-методическое сопровождение в постконкурсный период	прогнозирование дальнейшей деятельности конкурсанта, возможная перспектива изменений профессиональной траектории
Стабилизационный: саморазвитие и исследовательская деятельность	помощь в организации сотрудничества педагога с различными специалистами, научными работниками, создание условий для исследовательской работы, вовлечение в работу с инновационными проектами.	повышение качества преподавания предмета; разработка или издание методических пособий, статей, учебников, программ; разработка новых форм, методов и приёмов обучения; выступления на научно-практических и методических семинарах, круглых столах, конференциях; разработка и проведение открытых уроков по собственным, новаторским технологиям

Конкурсное движение только набирает обороты в новейшей истории дошкольного образования: открыт профессиональный клуб воспитателей на федеральном уровне, запущены процессы по открытию подобных клубов в регионах страны. Важно, что основные инициативные группы формируются из педагогов, имеющих опыт конкурсного участия. Еще важнее, если региональные команды сопровождения будут включать подобных педагогов, а сами конкурсанты найдут для себя поле профессиональной и личностной самореализации в условиях пост (после) конкурсного движения.

## **Вопросы и задания**

1. В чем состоит потенциал конкурсов педагогического мастерства для профессионального роста педагогов?

2. Каким образом могут быть учтены уровни профессиональной компетентности и мастерства педагогов в процессе их подготовки к участию в конкурсных испытаниях.

3. Найдите в открытых источниках презентацию педагогической находки, опыта работы педагога. Проведите анализ опыта педагога, используя нормативные показатели для оценки конкурсного испытания (табл. 18). Сделайте вывод о качестве предоставленного материала с опорой на результаты интерпретации оценок (табл. 19).

Таблица 18

Нормативная структура оценки конкурсного испытания  
«Моя педагогическая находка»

Критерии и показатели оценки конкурсного испытания	Баллы 0, 1, 2
<b>1. Методическая грамотность</b>	
1.1 обосновывает актуальность демонстрируемого способа/метода/приема для своей педагогической практики	
1.2 выявляет инновационную составляющую демонстрируемого способа/метода/приема	
1.3 обозначает цели и планируемые результаты применения демонстрируемого способа/метода/приема	
1.4 выявляет развивающий потенциал демонстрируемого способа/метода/приема	
1.5 представляет результативность демонстрируемого способа/метода/приема	
1.6 демонстрирует знания в области педагогики и психологии	
1.7 демонстрирует оригинальность решения педагогических задач	
1.8. демонстрирует понимание места и значения конкретного способа/метода/приема в своей методической системе	
<b>Итого 1</b>	
<b>2. Культура презентации</b>	
2.1 представляет информацию целостно и структурированно	
2.2 точно и корректно использует профессиональную терминологию	
2.3 конкретно и полно отвечает на вопросы экспертов	
2.4 использует оптимальные объем и содержание информации	
2.5 не допускает речевых ошибок	
2.6 вызывает профессиональный интерес аудитории	
2.7 демонстрирует ораторские качества и артистизм	
<b>Итого 2</b>	
<b>Всего</b>	

Обработка и интерпретация результатов.

Посчитайте сумму баллов по блоку 1 «Методическая грамотность» поставьте полученное значение в ячейку «Итого 1».

Посчитайте сумму баллов по блоку 2 «Культура презентации» поставьте полученное значение в ячейку «Итого 2».



Найдите сумму значений «Итого 1» + «Итого 2» и поместите ее в соответствующую ячейку «Всего».

Таблица 19

Интерпретация значений. Оценочная шкала для значения

Уровни	Итого 1	Итого 2	Всего
1	0–5	0–4	0–10
2	6–10	5–9	11–20
3	11–16	10–14	21–30

Трактовать полученные данные будем с опорой на следующие уровневые характеристики:

1 уровень – критический – показатель не проявляется или есть отдельные элементы показателя.

2 уровень – допустимый - присутствуют в целом все характеристики показателя.

3 уровень – показатель проявляется полностью.

4. Найдите в открытых источниках запись педагогического мероприятия (занятия) педагога с детьми (или проведите анализ на основе посещения и просмотра мероприятия). Оцените качество проведенного мероприятия, используя нормативные показатели для оценки конкурсного испытания (табл. 20). Сделайте вывод о качестве предоставленного материала с опорой на результаты интерпретации оценок (табл. 21).

Таблица 20

Нормативная структура оценки конкурсного испытания  
«Педагогическое мероприятие с детьми»

Критерии и показатели оценки конкурсного испытания	Баллы 0, 1, 2
1. Реализация содержания образовательной программы дошкольного образования	
1.1 обеспечивает соответствие содержания занятия ФГОС ДО	
1.2 обеспечивает соответствие содержания возрастным особенностям воспитанников	
1.3 реализует воспитательные возможности содержания	
1.4 создает условия для речевого/ социально-коммуникативного/ физического / художественно-эстетического развития воспитанников	
1.5 реализует содержание, соответствующее современным научным знаниям, способствующее формированию современной картины мира	
1.6 реализует содержание, соответствующее традиционным ценностям российского общества	
<b>Итого 1</b>	
2. Методические приемы решения педагогических задач	
2.1 использует приемы привлечения внимания воспитанников	
2.2 использует приемы удержания внимания воспитанников	
2.3 использует приемы поддержки инициативы воспитанников	
2.4 использует приемы поддержки самостоятельности воспитанников	
2.5 использует приемы стимулирования и поощрения воспитанников	
2.6 целесообразно применяет средства наглядности и ИКТ	
<b>Итого 2</b>	

Критерии и показатели оценки конкурсного испытания	Баллы 0, 1, 2
<b>3. Организационная культура</b>	
3.1 обеспечивает четкую структуру мероприятия	
3.2 мотивированно использует/не использует раздаточный материал и ТСО	
3.3 зонирование пространства в соответствии с целями и задачами мероприятия и эффективно его использует	
3.4 соблюдает санитарно-гигиенические нормы ДО	
3.5 соблюдает регламент конкурсного испытания	
<b>Итого 3</b>	
<b>4. Речевая, коммуникативная культура, личностно-профессиональные качества</b>	
4.1 устанавливает эмоциональный контакт с воспитанниками	
4.2 создает благоприятный психологический климат в работе с воспитанниками	
4.3 соблюдает этические правила общения	
4.4 не допускает речевых ошибок	
4.5 удерживает в фокусе внимания всех воспитанников, участвующих в мероприятии	
4.6 четко, понятно, доступно формулирует вопросы и задания для воспитанников	
4.7 демонстрирует эмоциональную устойчивость	
4.8 демонстрирует индивидуальный стиль профессиональной деятельности	
<b>Итого 4</b>	
<b>5. Рефлексивная культура (на этапе самоанализа)</b>	
5.1 оценивает результативность проведенного мероприятия	
5.2 делает вывод о том, насколько удалось реализовать цель и задачи мероприятия	
5.3 обосновывает корректировку (или отсутствие корректировки) плана мероприятия в соответствии с условиями его проведения	
5.4 оценивает эффективность своего взаимодействия с воспитанниками	
5.5 конкретно, точно и ясно отвечает на вопросы жюри	
<b>Итого 5</b>	
<b>Всего</b>	

Обработка и интерпретация результатов.

Посчитайте сумму баллов по блоку 1 «Реализация содержания образовательной программы дошкольного образования» поставьте полученное значение в ячейку «Итого 1».

Посчитайте сумму баллов по блоку 2 «Методические приемы решения педагогических задач» поставьте полученное значение в ячейку «Итого 2».

Посчитайте сумму баллов по блоку 3 «Организационная культура» поставьте полученное значение в ячейку «Итого 3».

Посчитайте сумму баллов по блоку 4 «Речевая, коммуникативная культура, личностно-профессиональные качества» поставьте полученное значение в ячейку «Итого 4».

Посчитайте сумму баллов по блоку 5 «Рефлексивная культура (на этапе самоанализа)» поставьте полученное значение в ячейку «Итого 5».

Найдите сумму значений «Итого 1» + «Итого 2» + «Итого 3» + «Итого 4» + «Итого 5» и поместите ее в соответствующую ячейку «Всего».

## Интерпретация значений. Оценочная шкала для значений

Уровни	Итого 1	Итого 2	Итого 3	Итого 4	Итого 5	Всего
1	0–5	0–5	0–4	0–6	0–4	0–24
2	6–9	6–9	5–8	7–13	5–8	25–47
3	10–12	10–12	9–10	14–18	9–10	48–60

Трактовать полученные данные будем с опорой на следующие уровневые характеристики:

1 уровень – критический – показатель не проявляется или есть отдельные элементы показателя.

2 уровень – допустимый – присутствуют в целом все характеристики показателя.

3 уровень – показатель проявляется полностью.

### *Литература*

1. История конкурса «Воспитатель года России» // Всероссийский профессиональный конкурс «Воспитатель года России». Официальный сайт. URL: <https://vospitatelgod.ru/competition/history/2011>

2. Майер А.А., Булавкина Е.Б. Потенциал профессиональных конкурсов в повышении компетентности учителя // Вестник ВЭГУ. 2016. № 2 (82). С. 85–94.

## Раздел 2

# МЕТОДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА В ДОО

### 2.1. Методическая служба в системе управления ДОО

Организация образовательного процесса в ДОО с учетом современных требований к его осуществлению и качеству является основной целью методической службы, которая представляет из себя корпоративную структуру.

Система управления в ДОО традиционно имеет уровневую организацию. С учетом принципа коллегиальности и самоуправления, заложенным правовыми документами, регламентирующими деятельность ДОО, управление осуществляют руководитель образовательной организации, его заместители, а также органы общественного управления (общее собрание, педагогический совет, наблюдательный совет, родительский комитет).

Стратегический уровень управления представлен руководителем ДОО и коллегиальными органами управления. Решения, принятые на этом уровне обязательны для исполнения всеми участниками образовательных отношений.

Тактический уровень управления представлен только административным управлением, куда входят заместители руководителя. Задача этого уровня – координация деятельности всей образовательной организации в соответствии с федеральными, региональными и муниципальными нормативами, требованиями локальных нормативных актов. Управленческое взаимодействие осуществляется в соответствии с должностными обязанностями заместителей руководителя. Традиционно вопросами управления образовательным процессом занимается заместитель заведующего по образовательной работе, методист или старший воспитатель. Количество административных руководителей и их функции индивидуальны для каждой ДОО и зависят от количества и направленности групп, перспективного направления деятельности, вида самой образовательной организации.

Оперативный уровень управления может быть представлен руководителями временных творческих и профессиональных сообществ и групп, воспитателями и специалистами ДОО.

Система управления в ДОО индивидуальна для каждой организации, зависит от количества детей, направленности групп, особенностей реализации ООП, форм собственности организации. Административное управление может осуществлять как один специалист, так и команда. Количество и функции

органов коллегиального управления определяется внутри самой образовательной организации и фиксируется в локальных нормативных актах.

Методическая служба ДОО встраивается в общую систему управления. Её главная задача – регулирование процессов разработки и реализации ООП ДО, организация взаимодействия участников образовательных отношений. Модель методической службы динамична и меняется в зависимости от решаемых задач и режима деятельности образовательной организации: функционирования или развития. Основное отличие современной методической службы – это корпоративный характер, позволяющий решать задачи управления образовательным процессом, используя командную работу проектные, цифровые, интерактивные технологии.

Методическая служба ДОО реализует в своей деятельности ряд функций.

*Функция организации*, осуществляемая методической службой ДОО, направлена на создание оптимального взаимодействия участников образовательных отношений в процессе реализации ООП ДО, обеспечивающего качество образования, качество условий, качество образовательного процесса и качество работы сотрудников ДОО. Жесткая составляющая организационной структуры зависит от количества зданий, групп и их направленности при взаимодействии всех специалистов, педагогов, родителей и детей. Немаловажным фактором выступают регламенты, в соответствии с которыми организовано взаимодействие: договор об образовании по программам дошкольного образования, должностные инструкции педагогов и специалистов, ООП ДО, график внутреннего трудового распорядка.

В структуре ДОО традиционно выделяют следующие группы сотрудников: воспитатели, младшие воспитатели, музыкальные руководители, физкультурные руководители, психологи, социальные педагоги и коррекционные педагоги. Во всех образовательных организациях регулирует вопросы организации образовательного процесса педагогический совет, при наличии адаптированной ООП ДО – психолого-медико-педагогическая комиссия. Гибкая составляющая организационной структуры зависит от уровня профессиональной компетентности педагогов и специалистов, их готовности работать в командах, наличия традиций ДОО, работы творческих и проблемных групп педагогов, участия в проектах различного уровня, наличия инновационной деятельности под кураторством ученого.

С функцией организации очень тесно взаимосвязана *мотивационно-целевая функция*, пронизывающая все управленческие процессы ДОО. Важно, чтобы цели образовательной организации осознавались всеми участниками

образовательных отношений и выступали основой эффективного взаимодействия. Это решается в коллективной деятельности, в создании открытого информационного пространства, презентации результатов деятельности ДОО на различных уровнях системы образования, что обеспечивается включением всех участников образовательных отношений в процесс реализации ООП ДО, представлением ДОО в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, цифровом пространстве.

Реализация *функции планирования* имеет свои особенности в условиях деятельности методической службы ДОО. Это связано с наличием нескольких взаимосвязанных процессов:

- планированием деятельности самой методической службы;
- планированием деятельности специалистов и команд, входящих в корпоративную структуру (методическую службу ДОО);
- стратегическим планированием деятельности ДОО (программой развития);
- стратегическим планированием инновационной деятельности (программы, проекты научно-методической деятельности);
- планированием образовательного процесса (ООП ДО, годовой план учреждения, планы образовательной работы групп, программы воспитания).

В условиях деятельности методической службы необходимым является согласованность и преемственность всех видов планирования, выбор оптимальных форм и включение в этот процесс педагогов и специалистов ДОО, создание открытого информационного пространства для размещения планов, программ, проектов. Руководитель методической службы должен постоянно повышать свою профессиональную компетентность в области планирования, использовать современные ресурсы, технологии, позволяющие иметь в основе образовательного процесса, в основе деятельности специалистов и объединений качественные инструменты для осуществления функции планирования.

*Оценка деятельности* образовательной организации осуществляется надзорными органами, учредителем, специалистами органов управления системой образования, участниками образовательных отношений, общественными объединениями и имеет непрерывный характер. В таких условиях необходимо выстраивать оптимальную систему внутриорганизационного контроля. По отношению к методической службе объектами контроля выступают:

- деятельность самой методической службы;
- профессиональная компетентность педагогов и специалистов, занятых в образовательном процессе;

- качество образовательного процесса;
- качество условий образовательного процесса;
- результаты освоения ООП ДО;
- результаты работы творческих и проектных групп;
- уровень удовлетворенности качеством образовательного процесса со стороны детей и родителей.

Для оптимизации сбора данных и их анализа необходимо вести речь о системном мониторинге качества образования внутри организации и адаптации его показателей к условиям проведения внешнего мониторинга методической работы ДОО. Руководитель методической службы ДОО должен постоянно отслеживать характер и показатели внешних запросов и оптимизировать систему внутриорганизационного контроля, используя современные инструменты сбора и анализа информации, оценки качества образования в ДОО и уровня компетентности специалистов.

Система дошкольного образования находится в постоянном поиске путей совершенствования своей деятельности, ориентации на изменяющийся социальный заказ, поэтому методическая служба ДОО регулирует организационные процессы, планирование и осуществление контроля с учетом изменяющихся обстоятельств.

Микляева Н.В. включает в структуру методической службы Совет педагогов, Методический совет, Совет по инновациям, постоянные творческие группы педагогов, временные исследовательские и проектные группы, медико-педагогический консилиум или психолого-медико-педагогическая комиссия, аттестационная комиссия ДОО и др. В состав методической службы наряду со специалистами ДОО могут входить ученые, различные специалисты смежных областей. Корпоративный характер построения методической службы позволяет ориентироваться в построении и осуществлении образовательного процесса на современные направления деятельности ДОО, федеральные, региональные и муниципальные программы и проекты, а так же программы и проекты квалифицированных педагогов самой образовательной организации.

Наиболее распространенным компонентом системы управления ДОО является Совет педагогов. Л.М. Волобуева определяет *педагогический совет* как постоянно действующий орган самоуправления, выразитель коллективной педагогической мысли, своеобразная школа мастерства и трибуна педагогического опыта. Его возглавляет заведующая ДОО. В состав педагогического совета входит старший воспитатель, педагоги, представители самоуправления.

Такой совет утверждает организационную структуру, участвует в разработке Устава ДОО, концепции его развития; формулирует основные цели и задачи деятельности, осуществляет отбор образовательных программ, форм и методов организации образовательного процесса, определяет направления опытно-экспериментальной работы; проводит анализ и осуществляет контроль образовательной деятельности, утверждает состав методического совета аттестационной комиссии; рассматривает вопросы подбора кадров, повышения их квалификации, проводит методические семинары, устанавливает связи педагогического коллектива с научно-методическими учреждениями и т.д. Педагогический совет также выступает арбитром в сложных, конфликтных ситуациях.

Работает педагогический совет по плану (не менее четырех заседаний в год), который включен в годовой план работы дошкольного учреждения. В современной теории и практике методического сопровождения рассматриваются разные типы организации педсоветов (рис. 5).

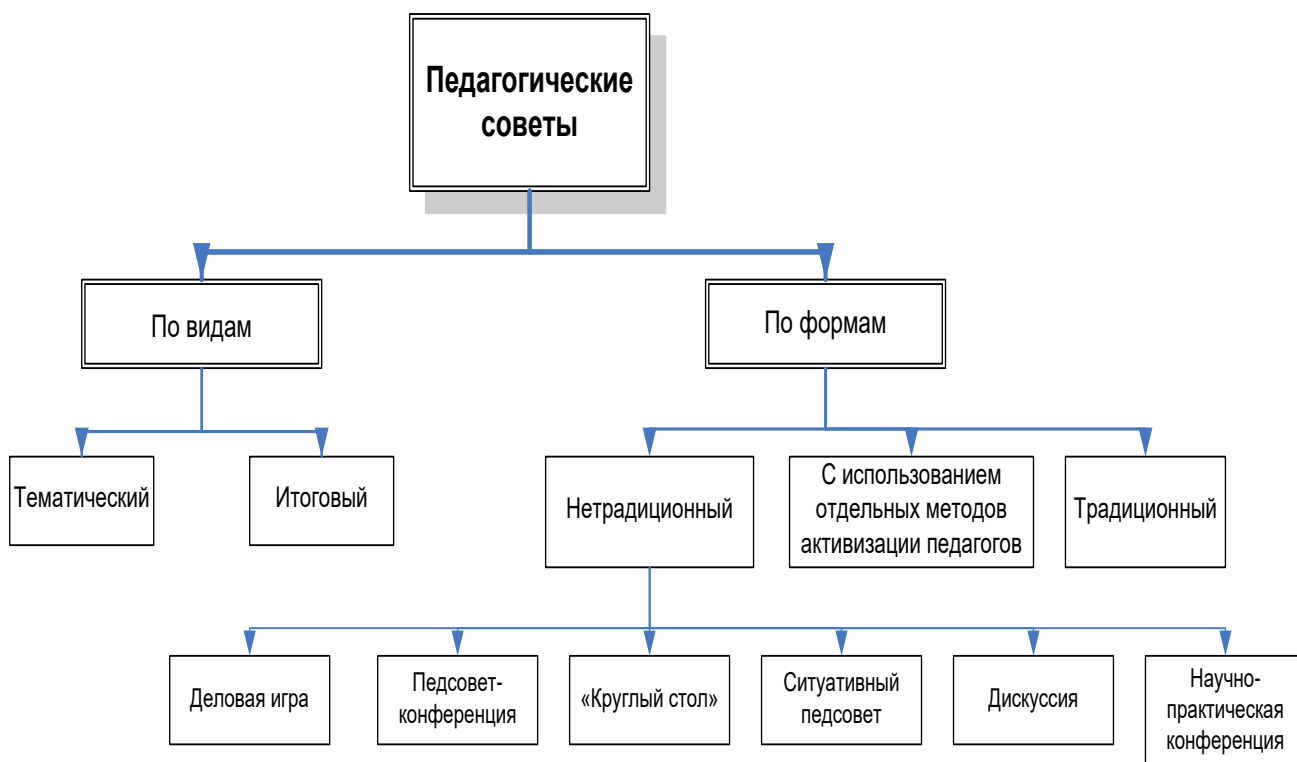


Рис. 5. Типы организации педагогического совета (К.Ю. Белая)



Педагогические советы дифференцируются по видам и формам:

– по *видам* педагогические советы подразделяются на предваряющий начало учебного года, текущий, проблемный (тематический), обобщающий, завершающий учебный год (итоговый);

– по *формам* организации они делятся на традиционный, который имеет подробную повестку дня, регламент по каждому вопросу и решение по ним; педагогический совет с использованием отдельных методов активизации педагогов (решение кроссворда, ситуативной задачи, применение метода игрового моделирования и т.д.); нетрадиционный педагогический совет в форме деловой игры, конференции и т.д.

В какой бы форме педагогический совет ни проводился, в итоге он принимает решения. Решения принимаются по каждому пункту повестки дня в них отражается вся работа, которую необходимо провести для улучшения качества учебно-воспитательной работы в целом и в каждой возрастной группе детского сада. Решения педагогического совета должны быть конкретными и понятными, адресованы определенным людям и ограничены сроками. Они принимаются большинством голосов, являются обязательными для всех членов педагогического коллектива и могут служить основанием управленческой деятельности администрации.

Каждый последующий педагогический совет должен содержать вопрос проверки исполнения решений предыдущего совета. Информацию об исполнении решений педагогических советов обычно дает заведующий дошкольным учреждением или старший воспитатель. Ход и решения совета фиксируются в специальных протоколах. Протокол педагогического совета подписывается председателем и секретарем совета и хранится в делах детского сада.

Планы и протоколы проведения педагогических советов должны:

– отражать систему управления образовательным процессом и действиями коллектива сотрудников, обеспечивающих условия для жизнедеятельности, развития, воспитания и обучения детей;

– отражать систему взаимодействия с родителями воспитанников и социумом;

– показывать потенциальные возможности для дальнейшего развития ДОО.

*Методический совет* выступает как следующий уровень педагогического совета. Это профессиональное объединение педагогов, которое формируется из опытных педагогов высшей квалификации, способных к творческой работе.

Оно возглавляет методическую службу и создается для решения проектного решения конкретной, большой по значимости и объему методической задачи и проектирования исследовательских задач.

В детском саду также может быть создан *Совет по инновациям*. Его деятельность направлена на объединение инновационного потенциала работников, практическое обновление содержания образовательного процесса, востребованное новой педагогической ситуацией и влияющее на стратегическое управление развитием самого детского сада. Это новое содержание творческой деятельности педагогов и коллектива в целом, работать в инновационном режиме развития ДОО, готовность осваивать и внедрять теоретические инновации в практику.

Кроме того, в педагогическом коллективе можно организовать несколько *методических объединений*, которые формируются из опытных высококвалифицированных педагогов, способных к творческой работе. Их цель – реализация практических мероприятий, базирующихся на достижениях науки и передового опыта и направленное на повышение профессионального мастерства каждого педагога, развитие творческого потенциала педагогического коллектива в целом, что способствует повышению качества дошкольного образования. При этом повышение компетентности педагогов ДОО реализуется через систему разных форм методической работы: работа детского сада по единой методической теме (например, педагоги объединяются по образовательным областям), самообразование.

Методические объединения связаны с деятельностью *самоорганизующихся групп* педагогов и специалистов детского сада:

- *постоянная творческая группа педагогов* – добровольное профессиональное объединение педагогов, заинтересованных во взаимном творчестве, изучении, разработке, обобщении материалов по заявленной тематике с целью поиска оптимальных путей развития изучаемой темы для непосредственной работы с детьми. Руководит группой воспитатель высшей категории.

- *временные исследовательские, проектные микрогруппы* – добровольное профессиональное объединение педагогов. Созданы для решения конкретной кратковременной творческой проблемы (например, подготовка к педагогическому совету, семинару и т. д.);

- *проблемные микрогруппы педагогов* объединяют педагогов, интересующихся какой-нибудь специально-профессиональной, методической проблемой, желающих изучить её более тщательно; они объединяются

и становятся самостоятельным звеном методической работы и субъектом дошкольного учреждения.

Для самоорганизации деятельности таких микрогрупп А.А. Майер предлагает опираться на следующее положение.

Положение о проблемной микрогруппе педагогов.

1. Общие положения.

- проблемная микрогруппа объединяет педагогов, интересующихся какой-нибудь специально-профессиональной, методической проблемой, желающих изучить её более тщательно;
- проблемная микрогруппа является самостоятельным звеном методической работы и субъектом дошкольного учреждения.

2. Задача проблемной группы: изучение определённой проблемы с целью повышения профессиональной компетенции воспитателя.

3. Организация работы:

- проблемную микрогруппу возглавляет педагог, который хорошо знает данный вопрос;
- проблемная микрогруппа работает по плану, заседания проводятся не реже 1 раза в квартал.

4. Документация и отчётность

- план работы группы фиксируется в специальном журнале;
- обсуждаемые вопросы протоколируются;
- анализ деятельности проблемной группы представляется методисту ДООУ в конце учебного года.

Таким образом, методическая служба детского сада может быть представлена разнообразными структурными подразделениями и профессиональными объединениями педагогов и специалистов ДОО. Поэтому она способна организовать свою деятельность на основе единства трех управленческих уровней: стратегическом, тактическом и информационно-аналитическом:

- на *стратегическом уровне* (методический совет) определяется основное направление деятельности, разрабатываются общая концепция, образовательная программа, устанавливаются внешние связи, определяются и утверждаются наиболее эффективные формы организации деятельности методической службы в соответствии со спецификой детского сада и т.д.

- на *тактическом уровне* (предметно-педагогические циклы, творческие мастерские, проектные, исследовательские микрогруппы) осуществляются решения и рекомендации, принятые на стратегическом уровне

методическим советом, благодаря разнообразным формам работы с педагогами, совершенствуются когнитивный, деятельностный и личностный компоненты их профессиональной компетентности.

- на *информационно-аналитическом уровне* (методический совет, аттестационная комиссия) можно отслеживать качество и эффективность используемых форм методической работы и иметь информацию для общего руководства службой на стратегическом уровне. Основные направления деятельности: организация и проведение экспертизы уровня профессиональной компетентности педагогов, изучение и сравнение эффективности различных форм работы с педагогами, анализ текущих, конечных результатов деятельности методической службы.

### ***Вопросы и задания***

1. Обоснуйте наличие в современном ДОО корпоративной структуры – методической службы ДОО.

2. Какие функции можно обозначить для руководителя методической службы ДОО и перспективные направления деятельности?

3. Зайдите на сайт ДОО, ознакомьтесь с материалами и документами, регламентирующими образовательный процесс и составьте модель методической службы для этой ДОО.

4. Познакомьтесь с ситуацией, выполните задание. Методист ДОО составляет план работы с проблемными микрогруппами воспитателей (3 группы) по теме «Планирование образовательных событий в разных возрастных группах».

5. Предложите тематику проблем для каждой микрогруппы в рамках указанной темы.

### ***Литература***

1. Белая К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом. М. : АСТ, Астрель, 2002. 399 с.

2. Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Методическая работа в ДОО : учебное пособие. М. : Инфра-М, 2015. С. 12.

3. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОО с педагогами. М. : ТЦ Сфера, 2003. 95 с.

4. Майер А.А., Богославец Л.Г. Организация взаимодействия субъектов образовательного процесса в ДОО : учебно-методическое пособие. Барнаул : БГПУ, 2007. 293 с.

5. Смирнова М.В. Модель методической службы ДОО // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. 2009. № 10. С. 7–11.

б. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении : пособие для руководителей ДОО. М. : АРКТИ, 2003. 262 с.

## **2.2. Методист ДОО как субъект и координатор методического сопровождения**

Во главе процесса методического сопровождения в ДОО стоит старший воспитатель (методист), главной целью которого, как считает К.Ю. Белая, выступает оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам и создание такой среды, в которой максимально будет реализован творческий потенциал каждого педагога. Деятельность старшего воспитателя/методиста проектируется в соответствии с составом управленческих функций (информационно-аналитическая, контрольно-диагностическая, регулятивно-коррекционная) и осуществляется во взаимодействии с другими субъектами методической работы (руководитель дошкольного учреждения, председатели методических объединений педагогов, руководители инициативно-творческих групп и др.).

Деятельность методиста дошкольной образовательной организации осуществляется на основе и в соответствии с его должностными обязанностями, которые отражены в должностной инструкции. К основным должностным обязанностям методиста относятся совместное с заведующим осуществление руководства ДОО, планирование образовательной и методической работы с учетом уровня профессионализма педагогов, организация и образовательной и методической работы, организация и осуществление мониторинга образовательного процесса, профессионально-педагогической деятельности воспитателей и других аспектов деятельности ДОО.

Должностная инструкция методиста дошкольной образовательной организации разрабатывается на основе:

– квалификационной характеристики работников образования по должности «воспитатель», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики работников образования»;

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015);
- Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Закона РФ «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ» от 24.07.1998 г. № 124-ФЗ (в редакции от 30.06.2007 г.);
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 30 августа 2013 г. № 1014 г. Москва «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования»;
- СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных организациях».

В соответствии с инструкцией, разработанной и утвержденной в ДОО, на должность методиста принимаются лица, имеющие высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет; имеющие медицинское заключение и Справку о наличии (отсутствии) судимости.

Согласно инструкции методист относится к категории педагогических работников, назначается и освобождается от должности приказом заведующего ДОО. Методист ДОО подчиняется непосредственно заведующему ДОО. Дополнительные распоряжения методист может получить от заместителя заведующего, если указания не противоречат указаниям заведующего ДОО. Методисту непосредственно подчиняются педагоги ДОО.

Режим рабочего времени и времени отдыха методиста определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Должностная инструкция предъявляет комплекс требований к компетентности методиста. «Компетенция» – это производное от понятия «компетентность», обозначающее сферу приложения знаний, умений и навыков человека. Профессиональная компетентность это способность к выполнению профессиональных действий, основу которых составляют освоенные компетенции. Компетентность педагога-методиста – это сложное индивидуально-психологическое образование, возникающее на основе интеграции теоретико-методических психолого-педагогических знаний и умений, опыта осуществления профессионально-педагогической и управленческой деятельности и общения, социально и профессионально значимых личностных качеств, обуславливающее готовность методиста к реализации профессиональных функций. По аналогии с профессионально педагогической компетентностью сущность профессиональной компетентности методиста можно определить как интегративные личностные проявления, выражающиеся в методической ценности отношений и определяющиеся совокупностью научно-теоретических знаний, практических умений и навыков, сформированностью определенных личностных структур и способностью к самосовершенствованию в разных видах методической деятельности. Компетентность методиста базируется на ключевых и сопутствующих компетенциях. К *ключевым* компетенциям методиста ДОО относятся те, которые имеют универсальное значение и могут быть использованы в различных видах методической деятельности. В качестве таковых могут быть рассмотрены: информационная (когнитивная), мотивационная, технологическая (коммуникативная, управленческая, рефлексивная и др.) компетенции (табл. 22).

Таблица 22

Виды и содержание профессионально педагогических компетенций  
методиста ДОО

<b>Информационная компетенция</b>	<b>Технологическая компетенция</b>	<b>Мотивационная компетенция</b>
Ориентируется в разнообразных источниках профессионально значимой информации. Знает способы работы с разными видами источников информации.	Умеет работать с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой, браузером, мультимедийным оборудованием. Умеет осуществлять отбор, анализ, систематизацию и презентацию разнообразной профессионально ориентированной информации; отражать ее	Потребность в профессиональной и личностной самоактуализации (в самообразовании и повышении квалификации, в презентации профессиональных достижений, в реализации профессиональных способностей). Потребность в общественном признании (стремление к профессиональному

Информационная компетенция	Технологическая компетенция	Мотивационная компетенция
	<p>в текстовых и графических формах.  Умеет аннотировать, реферировать различные виды педагогических источников, составлять библиографические списки в соответствии с ГОСТ.</p>	<p>самоутверждению и самореализации, способность к рефлексии и самопроектированию).  Потребность в моральном и материальном стимулировании (в выражении профессиональных притязаний, в стремлении к профессиональному росту, мотивация к разным способам повышения квалификации, к овладению инновационными знаниями и практикой).</p>
<p>Знает методы критического анализа проблемных ситуаций, выбора стратегии действий</p>	<p>Умеет осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.</p>	<p>Устойчивое стремление к реализации социальных и педагогических функций профессиональной деятельности (методической).  Интерес научному поиску, профессиональному общению, профессиональному росту педагогов, их достижениям; к конструктивному взаимодействию с субъектами профессионального сообщества.  Ценностное отношение к всем участникам образовательных отношений (ребенок, родитель, педагог, социальный партнер, руководитель).</p>
<p>Знает этапы жизненного цикла разных видов образовательных и управленческих проектов.  Знает современные приемы проектирования педагогической деятельности на основе специальных научных знаний и результатов исследований.</p>	<p>Умеет управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла (оптимальное решение конкретных задач проекта: определение проблемы, целеполагание, организация деятельности участников проекта, рефлексия и презентация проектного продукта).  Умеет проектировать педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний и результатов исследований</p>	<p>Удовлетворенность функциональным содержанием методической деятельности, уважительным отношением со стороны коллег, родителей, социально-психологическим климатом, итогами и результатами методической деятельности, объективностью их оценки.</p>
<p>Знает основные положения социальной психологии и психологии отношений, этические нормы межличностного и профессионального взаимодействия, технологии и стратегии профессионального общения.  Знает стили, средства и технологии делового общения.  Знает современные приемы планирования и организации взаимодействия</p>	<p>Умеет эффективно взаимодействовать с членами команды, планировать командные действия для достижения поставленной цели, вырабатывать командную стратегию  Умеет вести устные деловые разговоры в процессе профессионального взаимодействия, презентовать результаты профессиональной деятельности в письменной и устной форме.  Умеет планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений.  Умеет организовывать и руководить командной работой субъектов</p>	



Информационная компетенция	Технологическая компетенция	Мотивационная компетенция
участников образовательных отношений. Знает технологии организации командной работы.	образовательного процесса для достижения поставленных целей.	
Знает культурные особенности и традиции различных сообществ, принципы межкультурного взаимодействия	Умеет осуществлять поиск, анализ информации о культурных особенностях и традициях различных сообществ, демонстрировать уважительное отношение к социокультурным традициям различных народов. Умеет выстраивать толерантное и конструктивное взаимодействие с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач.	
Знает направления и источники личностного и профессионального саморазвития и самореализации, способы совершенствования собственной деятельности.	Умеет определять личностные и профессиональные приоритеты собственной деятельности, способы ее совершенствования на основе самооценки. Умеет планировать и осуществлять собственную деятельность в соответствии с личностными и профессиональными приоритетами.	
Знает основные нормативно-правовые акты в сфере образования, современные нормы профессиональной этики.	Умеет осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативно-правовыми актами в сфере образования, современными нормами профессиональной этики.	
Знания об основах педагогики, детской, возрастной и социальной психологии; о сущности и путях реализации деятельностного,	Умеет применять научное знание для решения профессиональных задач, эффективной организации взаимодействия с педагогами и специалистами.	

Информационная компетенция	Технологическая компетенция	Мотивационная компетенция
средового, личностно-ориентированного, синергетического, полисубъектного и компетентностного подходов.		
<p>Знает современные подходы и современные требования к проектированию основных и дополнительных образовательных программ и разработке научно-методического обеспечения реализации основных и дополнительных образовательных программ.</p> <p>Знает современные требования и подходы к проектированию совместной и индивидуальной деятельности обучающихся, педагогов ДОО.</p> <p>Знает основные возрастные и индивидуальные особенности обучающихся.</p>	<p>Умеет организовывать и сопровождать деятельность педагогического коллектива по проектированию основных и дополнительных образовательных программ, разработке их научно-методического обеспечения.</p> <p>Умеет проектировать совместную и индивидуальную деятельность обучающихся и педагогов.</p> <p>Умеет проектировать образовательную деятельность на основе учета возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся.</p>	
<p>Знает условия и принципы духовно-нравственного воспитания обучающихся, основанного на базовых национальных ценностях, современные технологии и программы социального воспитания обучающихся.</p>	<p>Умеет создавать и реализовывать условия для духовно-нравственного воспитания обучающихся, основанного на базовых национальных ценностях.</p>	

Информационная компетенция	Технологическая компетенция	Мотивационная компетенция
<p>Знает современные требования и подходы к разработке и реализации программы мониторинга результатов образования обучающихся, проектированию и реализации образовательной работы с обучающимися, испытывающими трудности в обучении.</p>	<p>Умеет разрабатывать программы мониторинга результатов образования обучающихся и преодоления трудностей в обучении.</p>	
<p>Знает эффективные психолого-педагогические, в том числе инклюзивные, технологии, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями.</p>	<p>Умеет проектировать и адаптировать эффективные психолого-педагогические, в том числе инклюзивные, технологии, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся (в том числе, с особыми образовательными потребностями).</p>	
<p>Знает методологические основы научной деятельности в области психолого-педагогических и гуманитарных исследований, сущностные характеристики педагогического эксперимента, критерии их оценки качества реализации научного исследования. Знает концептуальные и нормативные основы инновационной деятельности</p>	<p>Умеет организовывать и сопровождать исследовательскую и инновационную деятельность педагогов и специалистов: моделировать, проектировать, планировать, реализовывать и оценивать ее ход и результаты.</p>	

Информационная компетенция	Технологическая компетенция	Мотивационная компетенция
в образовании, этапы и методы ее организации.		
<p>Знает основы теории и методики управления образовательными системами.</p> <p>Знает научные основы и особенности организации методической деятельности в дошкольном образовании; передовые и эффективные технологии профессионального развития педагогов; активные и интерактивные методы и формы методического сопровождения.</p> <p>Знает состав, функции и основные требования к аудиовизуальным и интерактивным средствам обучения</p> <p>Знает современные требования, нормативные основы и особенности организации процедур аттестации и повышения квалификации педагогических кадров.</p> <p>Знает методы и технологии повышения квалификации педагогических кадров.</p>	<p>Умеет проектировать содержание и формы методического сопровождения образовательного процесса и профессионального роста педагогов дошкольной образовательной организации на основе и применения современных научных подходов.</p> <p>Умеет применять аудиовизуальные и интерактивные средства обучения для достижения профессиональных целей.</p> <p>Умеет проектировать и осуществлять процессы подготовки педагогов к процедуре аттестации.</p> <p>Умеет планировать процесс повышения квалификации педагогов, организовывать его отдельные этапы и формы в образовательной организации (в том числе, с применением технологий наставничества, обучения в сотрудничестве, эвристического, игрового обучения).</p>	

Для достижения целей методического сопровождения педагогического процесса и профессионального развития педагогов ДОО методист осуществляет разные виды деятельности (аналитико-рефлексивную, проективную, организационную, дидактическую, коммуникативную, контрольно-диагностическую).

Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк следующим образом характеризуют цели и содержание этих видов методической деятельности.

Аналитико-рефлексивная деятельность направлена на решение задач анализа оценки результатов образовательного мониторинга (условий реализации ООП ДО); обобщение инновационного педагогического опыта и проведение мероприятий по его распространению в педагогическом сообществе ДОО и за его пределами; своевременное составление и предоставление отчетов заведующему и органам управления образованием; участие в проведении внутренней оценки качества образования в ДОУ и др.

Проективная деятельность методиста включает в себя прогнозирование процессов воспитания, обучения и развития детей, педагогического коллектива; организацию процесса разработки программы развития ДОО; проектирование деятельности педагогического коллектива на ближайшие и отдаленные сроки; планирование процесса взаимодействия педагогов по составлению разных видов планов образовательной деятельности и др.

Организационная деятельность предполагает осуществление взаимодействия с педагогическим коллективом в соответствии с планом методической работы; организация процесса повышения квалификации педагогов, их аттестации; организация наставничества с целью оказания помощи молодым воспитателям в их профессиональном становлении; распределение работы между членами педагогического коллектива в соответствии со сложившейся ситуацией; инструктаж педагогов по решению разных видов профессиональных задач; поддержка высокого уровня активности членов педагогического коллектива; совместная с заведующим координация деятельности сотрудников по созданию безопасных условий пребывания воспитанников в здании и на территории ДОО; своевременное оформление разных видов методической и педагогической документации и др.

Дидактическая деятельность осуществляется методистом для решения задач повышения профессионально педагогической компетентности педагогов и педагогической культуры родителей. Данный вид деятельности предполагает проведение комплекса обучающих и просветительских мероприятий для воспитателей, специалистов и родителей с использованием традиционных и инновационных дидактических средств, методов и форм субъектного взаимодействия.

Коммуникативная деятельность методиста обеспечивает условия для эффективного общения и взаимодействия всех субъектов образовательного процесса и социальных партнеров, для комфортного психологического климата в коллективе и гармонизацию отношений в нем, информационной открытости учреждения через информационные Интернет-ресурсы, содержащие актуальную информацию о деятельности учреждения в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации.

В содержание контрольно-диагностической деятельности методиста входят разработка (адаптация к конкретным условиям образовательной деятельности) диагностического инструментария, организация и сопровождение мониторинговых процедур в ДОО, обобщение данных анализа и организация обсуждения в коллективе результатов педагогической диагностики, регулярный контроль за качеством текущих документов педагогов (планы воспитательно-образовательной работы, карты диагностики достижений воспитанников, тетради индивидуальной работы с детьми и т.д.

Виноградова Н.А., Микляева Н.В. отмечают, что с учетом содержания методической деятельности старший воспитатель (методист) проектирует и отражает в разных видах планов, циклограмм порядок и формы работы (табл. 23).

В условиях работы образовательного комплекса циклограмма будет более сложной. Что отчасти связано с отсутствием в штатном расписании должности старшего воспитателя (его обязанности выполняет руководитель методического отдела дошкольного отделения). Приведем пример циклограммы для такой ситуации (табл. 24).

**Циклограмма деятельности старшего воспитателя  
(ГБОУ Детский сад № 863 г. Москвы)**

Дни недели	Мероприятия			
	1-я неделя	2-я неделя	3-я неделя	4-я неделя
Понедельник  1-я половина дня	Наблюдение и анализ воспитательно-образовательной работы с детьми			
	Медико-педагогический контроль			
	Работа по методическому сопровождению деятельности педагогов по подготовке к аттестации			
	Помощь педагогам в организации образовательного процесса			
	Работа в метод. кабинете			
Вторник  2-я половина дня	Наблюдение и анализ воспитательно-образовательной работы с детьми			
	Медико-педагогический контроль			
	Изучение документации специалистов (воспитателя по ФИЗО, муз. руководителя)			
	Помощь педагогам в организации образовательного процесса			
	Работа в метод. кабинете			
	Медико-педагогическое совещание	Коллективные просмотры пед. процесса (1 раз в квартал)	Медико-педагогическое совещание	Педсовет (1 раз в 2 месяца)
Среда  1-я половина дня	Наблюдение и анализ воспитательно-образовательной работы с детьми			
	Медико-педагогический контроль			
	Помощь педагогам в организации образовательного процесса			
	Контроль за самообразованием педагогов			
	Работа в метод. кабинете			
Четверг  1-я половина дня	Наблюдение и анализ воспитательно-образовательной работы с детьми			
	Медико-педагогический контроль			
	Помощь педагогам в организации образовательного процесса			
	Проверка планов воспитательно-образовательной работы	Работа в метод. кабинете, оформление материалов, выставок	Проверка планов воспитательно-образовательной работы	Планирование работы на месяц
	Наблюдение и анализ воспитательно-образовательной работы с детьми			
Медико-педагогический контроль				
Помощь педагогам в организации образовательного процесса				
Помощь педагогам в организации взаимодействия с родителями			Совещание в методическом центре	
Работа в метод. кабинете				

Циклограмма работы руководителя методического отдела  
дошкольного отделения ГБОУ СОШ № 875

Дни недели		I неделя	II неделя	III неделя	IV неделя
Понедельник	Д/С «Надежда»	<p>Обход групп. Организационные вопросы. Наблюдение и анализ образовательного процесса. Консультации по запросу специалистов и воспитателей. Работа с документацией. <b>2-я половина дня.</b> ГОДОВОЙ выездной семинар для руководителей образовательных комплексов (дошкольное отделение) при Департаменте образования.</p>			
Вторник	Д/С «Содружество»	<p>Обход групп. Организационные вопросы. Наблюдение и анализ образовательного процесса. Консультации по запросу специалистов и воспитателей. Работа с документацией. Помощь и рекомендации по созданию предметно-пространственной среды в ДОУ, в соответствии с ФГОС ДО и возрастными особенностями детей. <b>2-я половина дня.</b> <b>МЕТОДИЧЕСКИЙ ЧАС</b> (консультации, семинары, педагогические советы, мастер-классы, методические объединения). Взаимодействие с родителями. Работа по аттестации (комплекс). Организация совместных выставок. Взаимодействие с творческой группой ДОУ.</p>			
Среда	Д/С «Надежда»	Мониторинг образовательной деятельности по образовательной области «Физическое развитие» (Образовательные модули «Физическая культура», «Здоровье»)	Мониторинг образовательной деятельности по образовательной области «Социально-коммуникативное развитие» (Образовательные модули «Социализация», «Безопасность», «Труд»)	Мониторинг образовательной деятельности образовательным областям «Познавательное развитие», «Речевое развитие», (Образовательные модули «Познание», «Коммуникация», «Чтение художественной литературы»)	Мониторинг образовательной деятельности по образовательной области «Художественно-эстетическое развитие» (Образовательные модули «Художественное творчество», «Музыка») Анализ календарных планов педагогов.
		<p><b>2-я половина дня</b> <b>МЕТОДИЧЕСКИЙ ЧАС</b> (консультации, семинары, педагогические советы, мастер-классы, методические объединения). Работа с документацией. Взаимодействие с родителями. Работа по аттестации (комплекс).</p>			



Дни недели		I неделя	II неделя	III неделя	IV неделя
Чет-верг	Д/С «Мир детства»	<p>Обход групп. Организационные вопросы. Наблюдение и анализ образовательного процесса.            Консультации по запросу специалистов и воспитателей.            Работа с документацией.            Помощь и рекомендации по созданию предметно-пространственной среды в ДОУ, в соответствии с ФГОС и возрастными особенностями детей.</p> <p><b>2-я половина дня.</b>  <b>МЕТОДИЧЕСКИЙ ЧАС</b> (консультации, семинары, педагогические советы, мастер-классы, методические объединения).            Взаимодействие с родителями.            Работа по аттестации (комплекс).            Организация совместных выставок.            Взаимодействие с творческой группой ДОУ.</p>			
Пятница	Д/С «Надежда», Д/С «Радуга»	<p><b>Работа методического отдела</b> по созданию образовательного маршрута на неделю.            Информационно-просветительское оповещение в детских садах.            Практическая работа по составлению памяток и методических рекомендаций для педагогов комплекса.            Практическая работа по разработке рекомендаций к организации развивающей среды в комплексе согласно ФГОС ДО.            Подготовка к семинарам консультациям, педагогическим советам, мастер-классам, методическим объединениям.            Анализ работы специалистов.</p>			

Благодаря таким циклограммам роль старшего воспитателя в организации методического сопровождения педагогов конкретизируется и может быть оценена с точки зрения ее эффективности и возможностей оптимизации.

Существенную помощь в эффективной организации деятельности методиста могут оказать организационные матрицы, например: табл. 25, 26.

Таблица 25

План методической работы на учебный год

Дата	Оснащение методического кабинета	Изучение состояния работы с детьми	Изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта	Работа творческих групп	Повышение квалификации педагогов

## План работы старшего воспитателя на неделю

Виды работ	Отметка о выполнении, комментарии				
	Понедельник	Вторник	Среда	Четверг	Пятница
Работа с нормативно-правовыми документами					
Анализ выполнения педагогами санитарно-педагогических требований, правил пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда и техники безопасности					
Изучение учебно-методической и научно-методической литературы					
Наблюдение и анализ воспитательно-образовательной работы					
Анализ качества работы педагогов с детьми					
Консультирование педагогов					
Работа с документацией ДОУ, разработка положений, локальных актов и пр.					
Подготовка (проведение) методических мероприятий в системе непрерывного образования педагогов					
Подготовка (проведение) Совета педагогов					
Работа над методическими рекомендациями, учебно-методическими комплексами в помощь педагогам по различным направлениям деятельности ДОУ					
Изучение, обобщение, распространение лучшего педагогического опыта					
Проведение оперативного контроля, педагогического мониторинга, участие в контроле ДОУ по распоряжению заведующего					
Оказание индивидуальной методической помощи по запросам педагогов					
Работа с молодыми специалистами					
Участие в совещаниях внутри ДОУ					
Работа с творческой группой					
Оформление документации					
Оформление наглядной агитации, выставок					

Виды работ	Отметка о выполнении, комментарии				
Участие в методической работе района					
Работа по самообразованию					
Консультирование родителей					
Подготовка (проведение) мероприятий по плану родительского всеобуча					
Работа по организации преемственности ДОО со школой					
Общественная работа					
Документирование (протоколирование) результатов методической работы с педагогами					
Анализ результатов работы ДОО (по различным направлениям)					

Для эффективного решения задач методической работы по повышению квалификации и педагогического мастерства педагогов могут быть использованы ресурсы методического кабинет ДОО, который является центром всей методической работы детского сада.

Согласно определению Л.В. Поздняк, методический кабинет в детском саду является «лабораторией воспитателя». К.Ю. Белая, в свою очередь, называет его «творческой мастерской», «где педагог может получить конкретную методическую помощь в организации воспитательно-образовательного процесса».

Буйлова Л.Н., Кочнева С.В. рекомендуют системно размещать в методическом кабинете различные материалы и оборудование для:

- осуществления анализа занятий, мероприятий, деятельности;
- разработки методических рекомендаций, диагностики;
- повышения педагогического мастерства (аттестация, повышение квалификации, мастер-классы, индивидуальное консультирование);
- обновления содержания, создания образовательных программ различного типа, экспертизы авторских методических материалов;
- обобщения и распространения опыта, публикации методических пособий, создания дидактического и методического материала, видеотеки).

Методический кабинет является центром, обеспечивающим воспитателей дошкольного учреждения необходимой информацией, средствами обучения, учебно-методической литературой и пособиями. Для того, чтобы он мог реализовать данную функцию, А.И. Сенина советует при организации и оснащении методического кабинета опираться на следующие принципы:

- оснащение кабинета должно быть простым и рациональным, должно обеспечивать высокий уровень воспитательно-образовательного процесса;
- оформление кабинета должно соответствовать общепринятым эстетическим требованиям;
- основным оснащением кабинета должна являться учебно-методическая литература, комплекты наглядных и систематизированных материалов, аудио- и видеозаписи, диафильмы и диапозитивы, дидактические материалы и пособия.

В методическом кабинете могут быть собраны рекомендации по методике проведения занятий; примерные конспекты занятий и планы занятий в разных возрастных группах на квартал; перспективные планы, отражающие систему работы по реализации программного материала по конкретным темам; перечень пособий по всем разделам программы и возрастным группам; обобщенный опыт работы педагогов; образцы пособий для занятий по всем возрастным группам, а также эпизодически используемые педагогами учебно-наглядные пособия. Методист может привлекать педагогов к участию в пополнении материалов методического кабинета.

Таким образом, методический кабинет является своеобразным аналогом предметно-развивающей среды детского сада, направленной на повышение качества профессиональной деятельности педагогов и методической службы ДОО в целом. При этом своевременно выявить пробелы в знаниях и навыках педагога, которые могут появиться, в том числе, в связи с изменением стандартов и программ, дать ему рекомендации, направить на повышение квалификации – это одно из направлений совместной работы администрации и профкома.

Эффективность деятельности методиста ДОО определяется многими факторами и условиями, в том числе, уровнем его профессионализма. В работе И.Л. Паршуковой выделены три уровня, характеризующие степень «профессионального соответствия методиста». Для уровня профессионально-методической грамотности характерно владение минимальным набором профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для успешного осуществления основных функций методической деятельности (уровень владения «азбукой» профессии). Второй уровень определяется как профессионально-методическая готовность к организации себя и других на выполнение конкретных педагогических дел. Для него характерно свободное владение методистом всеми необходимыми профессиональными компетенциями и реализация методической деятельности на уровне

мастерства. Уровень профессионально-методической зрелости характеризуется способностью к выполнению методической деятельности как инновационной и научно-исследовательской (творчество и новаторство в методической работе). Методист с таким уровнем профессионализма владеет методологией и методикой научного исследования, инновационного поиска, способен интегрировать исследовательскую и методическую работу в ДОО; эффективно применяет поисковое прогнозирование в решении задач проектирования образовательной программы ДОО, педагогического процесса; разрабатывать и внедрять в практику эффективные образовательные технологии, инициировать, организовывать и поддерживать профессионально-творческую деятельность педагогов.

В российской практике дошкольного образования разработаны и апробированы разнообразные формы повышения профессионализма сотрудников методической службы: методические центры и объединения, «методические школы», стажировочные площадки, профессиональные конкурсы, профильные конференции и курсы повышения квалификации. Например, в Пермском крае на протяжении ряда лет Центром развития системы образования г. Перми организуется и проводится инновационная форма повышения квалификации методистов дошкольных образовательных учреждений и обмена передовым опытом методической работы – Большой Методический Марафон (БММ). Это мероприятие организуется один раз в год Департаментом образования администрации г. Перми при поддержке Министерства образования и науки Пермского края с целью актуализации миссии методической службы в ДОО. К участию в Марафоне приглашаются не только методисты детских садов г. Перми и Пермского края, но и других субъектов РФ, а также представители различных научных школ России, бизнеса и практики (выполняют функции спикеров). Мероприятие имеет определенную структуру, традиции проведения (*Приложение 17. Положение «Большой методический марафон: от дидактики до современности»*).

### **Вопросы и задания**

1. Раскройте связь между функциями методического сопровождения и содержанием деятельности методиста ДОО.
2. Составьте блок-схему «Компетенции и деятельность методиста ДОО», отразите в ней связь между конкретными компетенциями методиста и видами методической деятельности.

3. На основе примера циклограммы деятельности методиста ДОО, приведенной в параграфе, составьте циклограмму по одному из направлений методической работы на одну неделю (например, по подготовке научно-практической конференции в детском саду).

4. На основе результатов знакомства с опытом организации БММ сформулируйте оценочные суждения относительно эффективности данной формы организации повышения квалификации сотрудников методических служб и одно-два предложения по включению в такой марафон каких-либо интересных мероприятий для методистов.

5. 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.

6. Определите правильную последовательность управленческих функций в деятельности методиста с точки зрения средств достижения целей, поставив в первом столбце («порядок») соответствующий порядковый номер. Выполнение данного задания позволит Вам откорректировать результаты предыдущего задания.

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

### *Литература*

1. Белая К.Ю. Методическая деятельность в ДОО. М. : ТЦ Сфера, 2014. 128 с.
2. Белая, К.Ю. Методическая работа в дошкольном учреждении : учебное пособие. М. : Новая школа, 1991. С. 10.
3. Буйлова Л.Н., Кочнева С.В. Организация методической службы учреждений дополнительного образования детей : учебно-методическое пособие. М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. 158 с.
4. Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Методическая работа в ДОУ. Учебное пособие. М. : Инфра, 2022. 219 с.
5. Коломийченко Л.В., Кириллина М.В. Совершенствование социально-педагогической компетентности воспитателей ДОО в процессе инновационной образовательной деятельности : монография. Пермь, 2011. 146 с.
6. Микляева Н.В., Микляева Ю.В., Виноградова Н.А. Дошкольная педагогика : учебник для ВУЗов / под общ. ред. Микляевой Н.В. М. : Изд-во Юрайт, 2023. 411 с.
7. Паршукова И.Л. Методист ДОУ как организатор исследования развития ребенка : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. СПб., 1999. 20 с.
8. Поздняк Л.В., Лященко Н.Н. Управление дошкольным образованием : учеб. пособие для студентов вузов. М. : Академия, 2001. 432 с.
9. Сенина А.И. Методический кабинет. Общие принципы оформления методического кабинета в дошкольном учреждении // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2002. № 1. С. 94–104.

### **2.3. Методическое сопровождение молодого специалиста в период адаптации и вхождения в корпоративную культуру коллектива ДОО**

В современной системе дошкольного образования Российской Федерации происходят инновационные изменения. Большая роль в инновационных процессах принадлежит молодым специалистам, обладающим мобильностью и творческим потенциалом. Начальный период вхождения в профессиональную среду отличается особой значимостью для личностного и профессионального развития начинающего педагога и, вместе с тем, эмоциональной напряженностью. От того, как пройдет данный период, зависит, состоится ли

начинающий педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой профессии.

В современном детском саду востребованы педагоги эрудированные и креативные, коммуникабельные, с критическим мышлением, умеющие работать в команде единомышленников. Воспитатель должен обладать высоким уровнем академических знаний и профессиональных умений, строить субъектно-субъектные отношения с детьми и партнерские отношения с родителями воспитанников.

Вместе с тем, в настоящее время складывается парадоксальная ситуация: с одной стороны, система дошкольного образования обеспечена достаточным количеством выпускников педагогических вузов, с другой – имеет место существенная нехватка педагогических кадров в дошкольных образовательных организациях. В связи с этим необходима системная работа по привлечению молодых специалистов к педагогической деятельности, развитию их мотивации и ценностного отношения к выбранной профессии в период адаптации к новым условиям детского сада.

*Сущность и содержание ключевых понятий темы.*

Согласно Трудовому кодексу РФ (ст. 70) молодым специалистом является «работник, окончивший образовательное учреждение начального, среднего или высшего профессионального образования и впервые поступивший на работу по полученной специальности».

Каждый человек контролирует себя и организует своё поведение согласно рамкам представления той группы, в которой он задействован. В этом случае молодой специалист, адаптирующийся к внешним условиям профессиональной среды и потребностям своего внутреннего мира, в первую очередь стремится согласовать свои ключевые жизненные цели с профессиональной деятельностью, сопоставляя их с достигаемыми результатами. Человек в жизни может адаптироваться ко всем изменениям. Но от того, насколько «комфортно» пройдет этот период, будет зависеть успешность и эффективность его дальнейшей деятельности. В результате проявляются различные состояния адаптации.

*Впервые термин «адаптация»* (от лат. *adapto* – «приспосаблию») стал активно применяться в биологии. Под «адаптацией» подразумевали особую форму реакции системы организма, позволяющую ей поддерживать функциональную устойчивость при изменении условий окружающей среды.

В социологических науках отмечено, что поведение индивида в период адаптации носит социальный характер, так как оно направлено не только



на разрешение его жизненных проблем, но и сознательно ориентировано на ответное поведение других людей, на их реакцию (М. Вебер, Р. Мертон и др.).

Психологи, обозначая явление адаптации, понимают его как постоянный процесс активного приспособления к условиям социальной среды, а также результат этого процесса. А.А. Налчаджян трактует адаптацию как социально-психологический процесс, который при благоприятном течении приводит личность к состоянию адаптированности. Человек в этом состоянии без длительных внешних и внутренних конфликтов продуктивно выполняет свою ведущую деятельность, соответствует ролевым ожиданиям, которые предъявляет эталонная группа, переживает состояние самоутверждения.

В более широком, инвариантном для конкретных научных дисциплин значении адаптация определяется как особая форма отражения системами внешней и внутренней среды, заключающаяся в тенденции к установлению с ними динамического равновесия.

Профессиональная адаптация – процесс развития баланса в системе «человек – профессиональная среда», проявляющийся в действенности и качестве труда, в удовлетворенности человека процессом труда, его итогом, собой как профессионалом, взаимоотношениями в коллективе.

Трактовка понятия «адаптация молодого специалиста» неоднозначна, ее рассматривают как:

- процесс, в котором при знакомстве вновь пришедшего сотрудника с организацией и ее деятельностью происходит изменение его поведения в соответствии с требованиями среды (Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина);

- приспособление к социальной среде, условиям и содержанию труда, детальное знакомство с новыми обязанностями, с коллективом и усвоение стереотипов поведения через отождествление личных интересов и целей с общими (В.Р. Веснин);

- процесс успешного включения специалиста в профессиональную деятельность (В.И. Долгова, Е.В. Мельник, Ю.В. Моторина);

- приспособление личности к трудовому коллективу и рабочему месту (А.П. Егоршин);

- взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха (А.Я. Кибанов);

– сложный динамичный процесс полного освоения профессии и овладения педагогическим мастерством на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков, в результате чего происходит активное взаимное видоизменение как учителя, так и педагогического коллектива школы с целью эффективного профессионального функционирования (А.Г. Мороз);

– социально-организационный процесс (адаптация нового работника происходит в социальной среде организации и регулируется формальными и неформальными нормами, правилами, традициями) (С.А. Сопоев);

– процесс, способствующий «достижению оптимального соотношения между комплексом требований, предъявляемых к профессии учителя в целом, и их реализацией в собственной практической деятельности молодого специалиста в условиях конкретного образовательного учреждения» и предполагающий профессиональную социализацию личности через потребность к самореализации и самообразованию (Н.А. Хамидулина).

В своем профессиональном становлении педагоги проходят несколько этапов (рис. 6).



Рис. 6. Этапы профессионального становления педагогов

Начинающие педагоги, работающие один-два года, ориентируются на внешние правила, образцы, рекомендации. Это объясняется небольшим опытом, страхом потерпеть неудачу или совершить ошибку. Молодые специалисты, работающие, от двух до пяти лет, испытывают трудности при разграничении важных характеристик образовательного процесса от второстепенных; стремятся выделить компоненты, составляющие реальную педагогическую ситуацию, подвергнуть их педагогическому и психологическому анализу.

Обозначим ряд проблем, с которыми сталкивается молодой педагог в начале профессионального пути (рис. 7).



Рис. 7. Профессиональные проблемы молодого педагога

Рассматривая проблемы адаптации молодого специалиста, нельзя не сказать о факторах, влияющих на ход, сроки, темпы и результаты данного процесса (табл. 27). С.А. Карастелин и Г.Б. Поляк делят их на две группы: личностные и производственные.

## Факторы адаптации молодого специалиста

Личностные	Производственные
<i>Социально-демографические</i> (стаж, образование, квалификация, социальное происхождение).	<i>Профессиональные</i> (содержание трудовой деятельности). <i>Социально-гигиенические</i> (условия труда и правила внутреннего распорядка, организация труда, руководство).
<i>Психологические</i> (уровень притязаний, восприятие самого себя).	<i>Организационно-управленческие</i> (возможности повышения квалификации, участия в обсуждении принимаемых решений).
<i>Социологические</i> (степень профессионального интереса, степень материальной заинтересованности, наличие установки на обучение, знание производственных перспектив).	<i>Экономические</i> (система оплаты труда и материального стимулирования).
	<i>Социально-психологические</i> (климат в коллективе, стиль руководства, система нематериальных поощрений).

Одним из основных факторов успешной адаптации молодого специалиста является благоприятный социально-психологический климат в педагогическом коллективе ДОО, внимание к возникающим проблемам педагогов, оценка уровня их профессиональной готовности и ценностного отношения к профессии. На основе изучения выявленных проблем организуется методическое сопровождение молодых педагогов в нужных для них направлениях с учетом уровня их подготовленности, реально создающее условия для самореализации и самообразования.

В ходе трудовой адаптации работник поэтапно проходит несколько стадий (табл. 28).

## Характеристика стадий адаптации молодого специалиста

Автор	Содержание понятия
Стадия ознакомления.	Работник приобретает сведения о новой ситуации в целом, о критериях оценки всевозможных действий, о нормах поведения в коллективе.
Стадия приспособления или формального вступления.	Работник переориентируется, признавая основополагающие компоненты новой системы ценностей, однако продолжая сохранять большую часть своих установок.
Стадия ассимиляции.	Полное приспособление сотрудника к среде, отождествление с новой командой.
Стадия идентификации.	Собственные цели сотрудника отождествляются с целями трудовой организации.

А.Я. Кибанов выделяет следующие *формы адаптации*: социальная, производственная, профессиональная, социально-психологическая, организационная, экономическая. Представим их характеристику в табл. 29.

Таблица 29

## Характеристика форм адаптации

Формы адаптации	Характеристика
Социальная	В процессе такой адаптации происходит внедрение сотрудника в социальную среду; принятие норм, активная деятельность с соблюдением взаимных интересов.
Производственная	Сотрудник быстро осваивает производственные условия, нормы, налаживает связи с коллективом, начинает трудиться с максимальной отдачей.
Профессиональная	Формируются профессиональные качества, позитивное отношение к трудовой деятельности. Сотрудник применяет на практике освоенные знания, навыки и опыт, происходит психофизиологическая адаптация. Специалист привыкает к специфике условий труда, психологическим, физическим нагрузкам.
Социально-психологическая	Освоив условия труда, сотрудник стремится адаптироваться к социально-психологическим условиям в работе коллектива.
Организационная	Происходит ознакомление со спецификой организационного управления компанией. Осознаётся роль каждого сотрудника, отдела или подразделения в общей целостности системы организации.
Экономическая адаптация	Сотрудник знакомится с системой оплаты труда, стимулирующими выплатами, сопоставляет качество своей работы с уровнем доходов, оценивает своевременность проведения выплат.

На результативность профессиональной адаптации молодых специалистов дошкольной образовательной организации влияют следующие педагогические условия:

– осознание смысла профессиональной адаптации молодыми специалистами как многоаспектного процесса, касающегося их профессиональной самоидентификации, социальной, психической сферы и важнейших функций жизнеобеспечения, сложного процесса условий профессиональной деятельности;

– усвоение молодым специалистом новой социальной роли, подготовленность к выполнению должностных обязанностей в условиях высокой нагрузки;

– формирование в себе личностных качеств (выносливость, умение контролировать события собственной жизни и влиять на них, самоуважение и самоэффективность);

– развитие склонности специалиста объяснять возникновение важных жизненных событий, благодаря собственным усилиям, способствующее профилактике разочарования профессией и оптимизации протекания процесса профессиональной адаптации.

#### *Интерактивные формы методического сопровождения.*

Неотъемлемой частью становления молодого специалиста в период адаптации является методическое сопровождение в дошкольной образовательной организации. Инструментом такого сопровождения является методическая работа. В основу современной методической работы положены компетентностный и личностно-ориентированный подходы к работе с молодыми специалистами, способствующие развитию у них готовности к профессиональной деятельности в условиях выбора образовательных альтернатив и формирования личностных смыслов профессии. Сегодня система методической работы переориентирована с режима функционирования на режим развития, включающий интерактивные формы и методы методического сопровождения (Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева).

#### Интерактивные формы методического сопровождения:

- |                         |                                 |
|-------------------------|---------------------------------|
| – семинары-практикумы   | – профессиональные конкурсы     |
| – мастер-классы         | – стажировка                    |
| – тренинги              | – тематические курсы            |
| – коучинг               | – образовательные квесты        |
| – кейс-метод            | – сопровождение в сети Интернет |
| – педагогические форумы |                                 |

С целью конкретизации содержательных аспектов обозначенных форм и методов методического сопровождения молодого специалиста в период адаптации к профессиональной деятельности перейдем к их краткому описанию:

*Семинары-практикумы* могут состоять из нескольких занятий, на которых обсуждаются проблемные вопросы теории и прикладные аспекты образовательной деятельности, происходит знакомство молодых специалистов с передовым педагогическим опытом. В семинары-практикумы зачастую включены практические задания, наблюдения деятельности опытных коллег-наставников с последующим обсуждением. Кроме того, предусмотрена возможность дискуссии, разбора и решения проблемных педагогических ситуаций (смоделированных или заимствованных из реального образовательного процесса детского сада).

*Мастер-классы* направлены на совершенствование профессиональных умений молодых специалистов. Мастер выступает в роли консультанта молодого специалиста, помогающего осмыслить на новом, более высоком, уровне образовательную деятельность. Главная установка мастера – не сообщать молодым специалистам информацию, а передавать им способы педагогической деятельности (прием, метод, методику или технологию). Его принцип – «Я знаю, как это делать, и научу вас».

Семинары-практикумы, мастер-классы, творческие лаборатории наставников, победителей конкурсов и проектов могут быть включены в тематические курсы для молодых специалистов в рамках внутрифирменного обучения.

*Тренинги* в дошкольной образовательной организации направлены на развитие потенциала эмоционального и личностного роста молодого специалиста в условиях пересечения игровой и профессиональной деятельности. В такую форму могут быть включены психо-гимнастические этюды, игровые упражнения и обучающие ситуации. Во время таких упражнений молодые специалисты переживают сильные эмоции и делают соответствующие выводы. В связи с этим после каждого этапа тренинга целесообразно организовать обсуждение с последующими рекомендациями.

*Коучинг* (развивающее консультирование) – интерактивное общение, в котором педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это нечто среднее между психологической помощью и профессиональным

тренингом. К примеру, профессиональная коуч-сессия «Успешный педагог будущего» может включать трехдневное обучение: первый день посвящен тренингу «Личностно-профессиональное развитие педагога», групповому воркшопу по проблемным темам молодых специалистов, которые определены в результате онлайн-опроса; второй день предусматривает стажировку на базе образовательной организации, где представлены успешные практики работы с молодыми специалистами; третий день предполагает командное взаимодействие.

*Кейс-метод* – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где молодые педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.

*Профессиональные конкурсы* направлены на сплочение педагогического коллектива, демонстрацию педагогического потенциала молодых специалистов и опытных педагогов, на повышение уровня их готовности к обеспечению качества образовательного процесса, активизацию установок на педагогическое творчество. Методическая практика показывает эффективность организации таких конкурсов для молодых специалистов, как конкурс методических разработок (например, «Радуга талантов» – сценарии мастер-классов), конкурс «Педагогический дуэт (молодой педагог – наставник)», конкурс «Педагогический дебют» и др.

*Педагогические форумы* являются площадкой для профессиональных встреч молодых специалистов, знакомства, обмена мнениями и знаниями, установления сотрудничества в области современного дошкольного образования. Тематика таких форумов разнообразна: «Время учиться новому», «Педагогический навигатор», «Моя творческая инициатива в образовании». Формат форума может быть в виде презентации авторских идей и проектов.

*Школа социального лидера* является одной из эффективных форм методического сопровождения молодого специалиста, представляющая тематический курс, где организованы интерактивные занятия. Участники курса могут быть разделены на группы, за которыми закреплен наставник. Задача наставника – в ходе совместной работы оказывать молодым специалистам



необходимую поддержку, контролировать выполнение ими заданий, помогать и поддерживать деловые взаимоотношения с коллективом.

*Педагогические подкасты* – оригинальные аудио- или видеозаписи на определенную педагогическую тему. Для молодых специалистов и это отличный способ доступа к образовательному контенту со всего мира. С компьютера или с мобильного телефона педагоги могут слушать интересные материалы по разнообразным темам «Гаджеты. Рецепты решения проблем», «Педагоги и детские сады, которые меняют этот мир. Для чего им это нужно?», «Как находить креативные решения» и др.

В социальных сетях («ВКонтакте», Telegram и др.) может быть создано сообщество «Ассоциация молодых педагогов», основное назначение которого – повышение информационной узнаваемости молодого педагога в обществе, общение, сотрудничество и обмен опытом. Кроме того, может быть создана интерактивная площадка «Дистанционная школа наставничества», которая является инновационной формой сопровождения начинающих педагогов.

*Онлайн-марафон.* Идея такого марафона – поделиться секретами успешной команды, рассказать о традициях, которые существуют в дошкольной образовательной организации.

Новой формой методического сопровождения является *онлайн-квест* для молодых педагогов с заданиями «Напиши пост о себе», «Составь коллаж о том, как проходит твой рабочий день», «Поделись фишками, как можно организовать взаимодействие с родителями в формате онлайн» и др.

Использование таких интерактивных форм методического сопровождения позволяет молодым специалистам успешно адаптироваться, быть инициативным и творческим, уметь мобилизоваться и принимать рациональные решения образовательных задач. Интерактивность коммуникации при использовании таких форм основана на диалогичности. В процессе диалога и полилога не только развиваются умения точно выражать свои мысли, но и осуществляется выработка умений совместного решения проблем путем апробации и выбора наиболее эффективных стратегий профессиональной деятельности.

### ***Вопросы и задания***

1. Дайте научно обоснованное определение понятия «адаптация молодого специалиста дошкольной образовательной организации».
2. Укажите и раскройте этапы адаптации молодого специалиста в дошкольной образовательной организации.

3. С какими трудностями адаптационного периода сталкиваются молодые специалисты, и каковы пути их преодоления?

4. Какие факторы влияют на ход, сроки, результаты адаптации молодого специалиста дошкольной образовательной организации?

5. Охарактеризуйте интерактивные формы методического сопровождения молодого специалиста в период адаптации и вхождения в корпоративную культуру коллектива детского сада.

6. Продумайте и опишите систему работы с молодым педагогом:

– уточните совместно с заместителем заведующего детского сада тему для методической помощи молодым педагогам;

– на базе дошкольной образовательной организации проведите анкетирование молодых педагогов с целью определения базового уровня знаний по выбранной теме;

– определите содержание и форму методической помощи молодым педагогам, разработайте конспект мероприятия с молодым педагогом.

### *Литература*

1. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом: учебник. М. : ЮНИТИ-ДАНА. 2017. 560 с.

2. Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебник. М.: Проспект; 2014. 560 с.

3. Долгова В.И., Мельник Е.В., Моторина Ю.В. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении // Концепт. 2015. № 31. С. 76–80.

4. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учеб. пособие. М. : НИЦ ИНФРА-М. 2015. 352 с.

5. Карастелин С.А., Поляк Г.Б. Ресурсы социального развития трудовых коллективов. М. : Экономика. 1989. 165 с.

6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. М. : КноРус. 2015. 42 с.

7. Мороз А.Г. Профессиональная адаптация выпускника педагогического ВУЗа: диссертация ... доктора педагогических наук: 13.00.01. Киев, 1983. 460 с.

8. Сопоев С.А. Адаптация молодых специалистов в современных российских организациях : автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. М., 2013. 26 с.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)

10. Хамидулина Н.А. Профессиональная адаптация молодых учителей в современных социально-экономических условиях : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Кемерово, 2000. 167 с.

## Раздел 3

# НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОО

### **3.1. Актуальность проблемы нововведений в современной системе дошкольного образования; сущность и типы педагогических инноваций**

Совершенствование современной отечественной системы образования осуществляется в соответствии с доминирующими принципами повышения качества этого процесса, одним из которых декларируется принцип вариативности. Реализация принципа вариативности неизбежно приводит к поиску, разработке, апробации новых элементов целостных педагогических процессов, педагогических систем разных разделов, аспектов воспитания и обучения. Проблема инноваций в образовании является неотъемлемым символом современной педагогической теории и практики. Над ее разрешением работают большие научные коллективы.

Современные изыскания в этой области не исчерпываются проведением локальных исследований: все более значимое место в них отводится реализации масштабных, системных проектов, радикальным инновациям. Особое место в организации инновационных процессов придается не только разработке и внедрению новшеств, но и созданию технологий по трансляции их результатов в массовую практику образовательных учреждений, об эффективности которой судят по широте охвата инновациями, наличию сети инновационных проектов, по степени и проценту участия педагогов в разработке и освоении новшеств. Методологическим аспектам этого процесса в отечественной педагогике посвящены работы Белой К.Ю., Коломийченко Л.В., Лоренсова А.В., Новиковой Т.Г., Поташника М.М., Третьякова П.И., Хуторского А.В. и других исследователей.

Необходимость организации инновационной деятельности в детских садах обусловлена современными тенденциями развития дошкольного образования, возросшей конкуренцией между дошкольными образовательными учреждениями, требованиями нормативных документов. Педагогические коллективы дошкольных образовательных организаций должны самостоятельно заботиться о сохранении конкурентоспособности, повышении профессионального мастерства педагогов, отслеживать появление новых

научных и технологических достижений, прогнозировать их возможное применение в сложившейся на образовательном рынке ситуации, что возможно в условиях целенаправленной организации и проведения экспериментальной и инновационной деятельности.

В современных условиях развития отечественного образования дошкольные образовательные организации переходят на программы нового поколения, замещая, радикально изменяя содержание отдельных разделов, объединяя федеральные и региональные, комплексные и парциальные программы. Однако анализ существующей практики позволяет судить о том, что большая часть организуемой ими работы может быть отнесена к разряду педагогического опыта, а не инновационного поиска, сущность которого заключается в комплексной, концептуально обоснованной, логически выстроенной, организационно оформленной, результативно диагностируемой деятельности по созданию, освоению, использованию и распространению новшеств. Педагогическая инновация отличается целенаправленностью, предвосхищением прогрессивных преобразований, возможных рисков, негативных последствий и путей их предотвращения.

Потребность в педагогических инновациях возникает тогда, когда появляется необходимость разрешить какую-то проблему, изменить систему, и если изменения имеют позитивный характер, то в результате решения проблемы происходит развитие системы. Основные причины необходимости разработки и внедрения нового в образовательный процесс следующие:

- активный поиск путей разрешения существующих в дошкольном образовании и конкретной образовательной организации проблем;
- стремление педагогических коллективов повысить качество, обеспечить более широкий спектр и вариативность предоставляемых населению услуг;
- подражание другим дошкольным образовательным организациям, интуитивное представление педагогов, что нововведения улучшат деятельность всего коллектива;
- постоянная неудовлетворенность отдельных педагогов достигнутыми результатами, потребность в их улучшении;
- интерес педагогов к большому, значительному делу, реализуемому в соответствии с задачами инновационного проекта;
- стремление недавних выпускников педвузов, слушателей курсов повышения квалификации апробировать полученные знания;
- возрастающие запросы отдельных групп родителей.
- конкуренция между детскими садами.

Одно из наиболее дискуссионных положений теоретических аспектов нововведений связано с пониманием смысла, типов, структуры, содержания инноваций как педагогического феномена. В Законе «Об образовании в Российской Федерации» отмечается, что экспериментальная и инновационная деятельность осуществляется в целях обеспечения модернизации и развития системы образования с учетом основных, приоритетных направлений социально-экономического развития РФ. Экспериментальная деятельность направлена на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий, ресурсов и проводится в форме экспериментов, порядок и условия которых определяются Правительством Российской Федерации. Инновационная деятельность ориентирована на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования и осуществляется в форме реализации инновационных проектов и программ.

В условиях современного полипарадигмального образовательного пространства существует проблема терминологической неопределенности ряда педагогических понятий, что приводит к различным авторским трактовкам инноваций в образовании. Понятие «инновация» впервые появилось в исследованиях в XIX веке. В образовании оно стало использоваться значительно позже – с конца пятидесятих годов XX века на Западе, с восьмидесятых – в России. В современной отечественной педагогике *педагогическая инновация* трактуется как педагогическое нововведение; целенаправленное прогрессивное изменение, вносящее в образовательную среду стабильные элементы (новшества), улучшающие характеристики отдельных частей, компонентов и самой образовательной системы в целом (В.Д. Симоненко); как целенаправленный, концептуально обоснованный, проектируемый и результативно диагностируемый процесс создания, освоения и распространения новшеств (Л.В. Коломийченко).

Вопрос о самой сущности инноваций в отечественных и зарубежных исследованиях не вызывает особых противоречий и, как правило, раскрывается через дефиницию «*нововведение*» – комплексный, целенаправленный процесс создания, распространения и использования новшеств (новых элементов или их совокупности), приводящих к определенным качественным изменениям системы (М.М. Поташник, В.А. Сластенин и др.). А вот вопрос о сущности «нового» и его влиянии на модальность изменений является достаточно спорным. Так, к примеру, В.И. Загвязинский устанавливает прямую связь между «новым» и «прогрессивным», а ряд исследователей (В.А. Сластенин,

Р.Н. Юсуфбекова, М.С. Бургин) в новом особо отмечают элемент неизвестности, безусловно, приводящий к изменениям, но изначально не предопределяющий их позитивный характер.

Традиционно считается, что такой переход приводит к качественным изменениям в результатах, имеющих позитивную динамику. Однако практика показывает, что само по себе новое как нечто ранее не существующее, неизвестное не всегда имеет положительную направленность. Зачастую процесс разработки внедрения новшеств, подчиненных разрешению сиюминутных проблем (повышение разрядов педагогов, получение более высоких категорий образовательных учреждений и др.) приводит к чисто внешнему эффекту, не соотносимо ни с актуальными задачами, ни с конкретными запросами, ни с реально существующим социальным заказом. В таких случаях уместно помнить о том, что не всегда цель оправдывает средства, что и «лучшее» может стать врагом «хорошего».

Эффективность нововведений во многом предопределяется грамотным выбором типов инноваций. Микляева Н.В. различает их *по направленности*: инновации в содержании образования, в работе с кадрами, в работе с детьми, в работе с родителями, в организации предметно-развивающей среды и др. Хуторской А.В. инновации в образовании дифференцирует *по уровням*. Уровень усовершенствования связан с изменением одного или более элементов образовательного процесса, с приспособлением известной методики к новым условиям образовательной деятельности; уровень рационализации предполагает установление нового правила использования известных педагогических средств для решения традиционных задач; уровень модернизации позволяет изменить отдельные элементы действующей образовательной системы; эвристическое решение связано с открытием новых способов организации педагогического процесса; педагогическое изобретение рассматривается как новое средство, технология или новое сочетание известных педагогических средств для решения образовательных задач; педагогическое открытие может быть представлено как процесс решения новой педагогической задачи, приводящей к принципиальному обновлению образовательной системы в целом или существенному улучшению ее составляющего элемента.

*Традиционная классификация* типов инноваций представлена в соответствии со следующими основаниями:

– по влиянию на отдельные компоненты учебно-воспитательного процесса (в содержании образования, в формах и методах, в управлении ДОО);

– по масштабам (объему) преобразований – локальные (частные, единичные, не связанные между собой, относящиеся, например, к отдельным направлениям личностного или профессионального развития субъектов образовательного процесса), модульные (комплекс частных, связанных между собой нововведений, относящихся либо к разным направлениям развития одного из субъектов образовательного процесса, либо к одному направлению по развитию всех его субъектов), системные (относящиеся ко всем компонентам и субъектам образовательного процесса);

– по инновационному потенциалу – модификационные нововведения (усовершенствование, рационализация, видоизменение того, что имеется), комбинаторные нововведения (новое конструктивное соединение элементов существующих методик, которые в новом сочетании ранее не применялись), радикальные инновации, предполагающие кардинальную смену имеющихся прежде программ, технологий их реализации, моделей управления образовательным процессом;

– по отношению к предшествующему опыту – заменяющее новшество (вводится вместо конкретных, устаревших методов, средств, форм организации, условий образовательного процесса и др.), отменяющее нововведение (прекращение использования формы работы, отмена программы, технологии и т.п.), открывающее нововведение (освоение новой программы, технологии и др.), ретро-введение (освоение нового в данный момент для коллектива детского сада, но когда-то уже использовавшегося в системе дошкольного воспитания и образования).

Грамотное определение типа педагогической инновации является начальным звеном и гарантом успешного решения задач научно-методического сопровождения образовательного процесса.

Эффективность инновационной деятельности предопределяется соблюдением ряда условий:

– мотивационные (дополнительная оплата в рамках финансового резерва; выделение методических дней; публикации авторских разработок; выступления на научных конференциях; повышение уровня профессиональной компетентности педагогов);

– кадровые (наличие профессионального научного руководителя; целесообразный подбор участников инновационного поиска, готовность педагогов к нововведениям; создание научно-методического совета и участие в нем членов педагогического коллектива; освоение педагогами основ методологии и методов научно-исследовательской работы;

– материально-технические (приобретение компьютерной и множительной техники; создание и оборудование кабинетов, лабораторий, комнаты психологической разгрузки);

– финансовые (финансирование новой учебно-материальной базы; оплата участников инновационного поиска внутри дошкольной организации и привлекаемых со стороны; оплата экспертизы локальных документов и учебно-методических пособий);

– организационно-управленческие (изучение и внедрение директивных и нормативных документов; разработка локальной документации; разработка программы трансляции результатов инновационной деятельности).

Создание обозначенных условий является необходимым в организации инновационного поиска, но эффективность их реализации предопределяется грамотным научно-методическим сопровождением этого процесса.

### ***Вопросы и задания***

1. Чем определяется актуальность проблемы организации инновационной и экспериментальной деятельности в ДОО?
2. Докажите необходимость последовательного выбора типа инноваций от локальных к системным.

### ***Литература***

1. Боронилова И.Г., Акчулпанова А.А. Изучение и обобщение опыта в профессиональной деятельности педагога дошкольного образования. Уфа : БГПУ имени М. Акмуллы, 2022. 101 с. // Лань: электронно-библиотечная система. URL: <https://e.lanbook.com/book/288413>

2. Гончарова Е.В. Инновационная деятельность в дошкольном образовательном учреждении : учебно-методическое пособие. Нижневартовск : Изд-во НВГУ, 2013. 126 с.

3. Коломийченко Л.В. Сущность и генезис педагогических инноваций по проблеме социального развития детей дошкольного возраста, организация сетевого взаимодействия // Теоретические основы и направления деятельности научной школы Л.В. Коломийченко «Социальное развитие и воспитание в культурологической парадигме образования»: сборник материалов исследовательской деятельности представителей научной школы. Пермь : ПГПУ, 2017. С. 27–48.

4. Алдошина М.И. Образование как инновационный процесс // Современные проблемы науки и образования: учебное пособие для вузов. М. :



Издательство Юрайт, 2022. 182 с. // Образовательная платформа Юрайт. URL: <https://urait.ru/bcode/516557>

5. Организация инновационной деятельности в образовательном учреждении: монография / И.Р. Лазаренко, Н.А. Матвеева, С.В. Колесова [и др.]; под ред. Н.А. Матвеевой. Барнаул: АлтГПУ, 2021. 39 с. // Лань : электронно-библиотечная система. URL: <https://e.lanbook.com/book/292076>

6. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (утвержден приказом Минобрнауки России от 17 октября 2013 г. № 1155; в редакции приказа Минпросвещения России от 8 ноября 2022 г. № 955) // КонсультантПлюс [сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_154637/1ad1a834f2604827f926f8d5cce7251c500a26cd/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_154637/1ad1a834f2604827f926f8d5cce7251c500a26cd/)

7. Об образовании в Российской Федерации. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ // Сайт Администрации Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36698>

### **3.2. Функции научно-методического сопровождения инновационной деятельности**

Инновационный поиск дошкольных образовательных организаций может осуществляться как стихийно, без определения официального статуса и выполнения связанных с ним обязательств, так и путем разработки и утверждения соответствующими полномочными структурами (экспертными советами федерального/регионального/муниципального уровней) проектов инновационной деятельности с выполнением соответствующих обязательств (разработка к определенному сроку методических, дидактических, диагностических и прочих материалов; осуществление образовательного процесса в соответствии с задачами и концепцией инновационного проекта, подготовка отчетов об эффективности организации инновационной деятельности в экспертный совет, распространение успешного опыта осуществления инновационного поиска). Безусловно, каждое образование учреждение, имея право выбора самостоятельно определять пути организации инновационной работы, коллегиально решает вопрос о необходимости получения официального статуса. Вместе с тем его наличие дает образовательному учреждению ряд преимуществ:

- изменение статусной позиции на муниципальном (городском, региональном, федеральном) уровне;
- обязательное научное сопровождение инновационной деятельности, осуществляемое компетентным научным руководителем;
- возможность привлечения или использования имеющихся специалистов по заявленной проблеме за счет дополнительного штатного расписания;
- наличие методических дней в режиме работы участников эксперимента;
- более тесные контакты с представителями науки и практики, задействованными на других экспериментальных площадках;
- дополнительное материальное стимулирование деятельности педагогического коллектива;
- возможность повышения квалификационной категории и уровня образования участников эксперимента;
- целенаправленная трансляция результатов инновационной деятельности посредством публичных выступлений, публикаций и др.

Получение детским садом официального статуса образовательной организации, работающей в режиме инновационного поиска (центр инновационного опыта, творческая педагогическая лаборатория, опытная педагогическая площадка и др.), требует целенаправленного и планомерного научно-методического сопровождения. *Научно-методическое сопровождение* традиционно рассматривается как процесс взаимодействия субъектов образовательных отношений, направленный на анализ и осмысление их педагогического опыта, личностное преобразование, актуализацию саморазвития, профессиональный успех в процессе решения задач инновационной деятельности. Научное сопровождение процессов разработки и реализации проектов инновационной деятельности осуществляется научным руководителем и методистом, выполняющим ряд значимых методологических, методических и организационных функций.

*Прогностическая функция научного сопровождения* связана с определением области и конкретизацией темы проекта инновационной деятельности, с обозначением и описанием концептуальных и методологических оснований предполагаемых нововведений, с определением типа инноваций и ожидаемых результатов. Тема и цель инновационной деятельности обсуждается совместно с членами созданного на основании

локальных документов научно-методического совета ДОО с учетом особенностей, возможностей и интересов учреждения.

*Проектная функция* реализуется в процессе разработки заявки, в которой приводятся результаты проблемного анализа деятельности учреждения, обозначаются с позиции концептуального обоснования проекта имеющиеся условия (кадровые, материально-технические, методические и др.) для эффективных нововведений, конкретизируется имеющийся задел в прогнозируемой области педагогической инновации. В концепции проекта раскрывается теоретическое обоснование разрабатываемой проблемы.

Вне зависимости от типа педагогической инновации к участию в разработке и реализации проекта привлекаются разные субъекты образовательного процесса и работники образовательной организации. Согласованность их деятельности достигается посредством реализации *координационной функции* по ряду направлений:

- работа с кадрами (распределение тем индивидуальных проектов, консультирование по возникающим в ходе нововведений вопросам, оказание методической помощи в анализе, обобщении и презентации наработанных материалов и др.);

- работа с семьями воспитанников (актуализация темы нововведений, организация участия семьи в решении поставленных задач, реализация принципа доверительно-деловых отношений, формирование устойчивой мотивации к достижению совместных позитивных результатов посредством применения интерактивных форм работы и др.);

- работа с детьми (контроль за своевременным и качественным проведением диагностических процедур, обработкой полученных результатов, за соблюдением основных принципов взаимодействия педагогов с детьми в соответствии с темой проекта, за достижением позитивных результатов на всех этапах нововведений и др.);

- методическая работа (определение программно-целевых, технологических, контрольно-оценочных компонентов педагогического процесса, подлежащим изменениям; конкретизация основных параметральных и уровневых характеристик результативности нововведений; составление планов и консультирование участников инновационной деятельности по вопросам разработки дидактических пособий и стимульных материалов и др.);

- установление связей с другими организациями в контексте сетевого взаимодействия (научные центры и Центры инновационного опыта, образовательные, культурные, спортивные организации и лаборатории, издательства и др.).

*Информационная функция* связана с повышением уровня профессиональной компетентности педагогов и психолого-педагогической готовности всех участников инновационного проекта в области сущностных и содержательных характеристик нововведений (например, виды инноваций, функции участников, генезис инновационной деятельности; концептуальные основы, программно-целевые, мониторинговые аспекты изучаемого процесса; механизмы, пути, факторы его преобразования и др.). В рамках реализации информационной функции участники инновационного проекта обеспечиваются необходимыми теоретическими материалами (диссертациями, статьями, рецензиями и др.).

Определение теоретических оснований разработки параметральных и уровневых характеристик исследуемых объектов, консультирование в области выбора и применения диагностического инструментария, разработки перспективных и блочно-тематических планов, конспектов разных форм организации и проведения инновационной деятельности относится к *технологической функции*.

*Рефлексивная функция* научного сопровождения состоит в оценке, анализе, обобщении, интерпретации полученных результатов, в определении перспектив дальнейшего инновационного поиска. В ходе реализации обозначенной функции осуществляется помощь в подготовке материалов разработчиками индивидуальных проектов, в их презентации и обсуждении, анализ и оценка персональных отчетов, внесение предложений к составлению общего отчета образовательной организации по решению предусмотренных проектом задач инновационной деятельности.

Обеспечение масштабной трансляции результатов инновационной деятельности, способствующей диссеминации эффективных программ и технологий в массовую практику (семинары, конференции, публикации, конкурсы) в процессе проведения разного рода экспертиз и по завершению реализации проекта, оказание помощи педагогам (родителям) в редактировании материалов и подготовке и к их публикации и распространению, проведение курсов повышения квалификации работников системы дошкольного образования по теме инновационной деятельности связано с реализацией *трансляционной функции*.

Совершенствование деятельности дошкольной образовательной организации в инновационном режиме невозможно без модификации управления, приобретающего личностно-ориентированный, развивающий, демократический характер. Существенное место в этом процессе занимает

грамотное *методическое сопровождение*, направленное на изменение профессионального сознания педагогических кадров, осуществляющих инновационный поиск. В реальной педагогической практике переход в инновационный режим осуществляется недостаточно профессионально, противоречиво, чаще в условиях отсутствия системной подготовки воспитателей к такой деятельности, которую необходимо проводить через серию научных, методических мероприятий.

Методическая работа в дошкольных образовательных организациях в течение долгих лет заключалась в трансляции инструкций, приказов, распоряжений, директив, методик, обеспечивая обязательный характер их выполнения. В настоящее время многие методисты не имеют специального образования, ими часто работают педагоги, прошедшие естественный путь собственной профессионализации. Отсутствие научной базы методических и методологических знаний по современной психолого-педагогической подготовке воспитателей не позволяет осуществлять быстрое освоение новых инновационных технологий в сфере образования.

Реальное содержание методической работы во многих дошкольных образовательных учреждениях не всегда соответствует уровню достижений педагогической науки, педагогического опыта, в них отсутствует дифференцированный подход к педагогической и инновационной деятельности; нередко выбор форм методической работы ориентируется на устоявшиеся годами собственные традиции, что сегодня уже не позволяет достичь желаемых показателей; анализ педагогической документации – дискретен, беседы с воспитателями скорее носят процессуальный характер, чем системный и целенаправленный.

Несмотря на это, за последние годы в соответствии с требованиями времени методическая работа претерпевает существенные изменения: обновляются ее задачи, содержание, функции, формы организации деятельности. Переходя в режим инновационного развития, дошкольные образовательные организации стремятся определить специфику своей деятельности, включаются в поиск нового содержания образования, осмысливают научно-методические основы образовательного процесса, работают над созданием методических пособий, повышением уровня методической помощи, над совершенствованием системы методических объединений, освоением новых форм методической работы.

Грамотное методическое сопровождение нововведений должно способствовать интенсивному развитию различных граней профессионального

опыта, а его основная задача состоит в создании таких условий, в которых педагоги могли реализовывать свой инновационный потенциал, обеспечивающий постоянный поиск новых, более результативных методов воспитания и обучения, при помощи которых происходит разработка и внедрение обновленного содержания и технологий образования. Деятельность дошкольной образовательной организации находится в прямой зависимости от кадрового потенциала, т.к. педагог занимает ключевую позицию в воспитательно-образовательном процессе: от его квалификации, личностных качеств и профессионализма зависит решение многих проблем.

Методическое сопровождение в образовательных учреждениях дает возможность членам педагогического коллектива не только участвовать в реализации уже готовых программ, но и планировать, разрабатывать, апробировать результаты собственного инновационного поиска, стимулирует развитие творческого, инновационного потенциала педагогов.

Обновление содержания методической работы в организации инновационной деятельности педагогического коллектива происходит за счет внедрения различных организационно-деятельностных и организационно-мыслительных форм обучения педагогов, направленных не столько на обогащение их знаний, сколько на формирование нового качественного состояния профессиональной компетентности, интеллектуальной культуры и культуры саморазвития. Для этого предлагается использовать различные варианты деловых игр: исследовательские, дидактические, рефлексивно-оценочные, диагностические, мотивационно-побудительные, психологические, продуктивные, проблемно-деятельностные, метафорические игры (С.Г. Воровщиков, В.Н. Иванченко, С.В. Кульневич, В.М. Лизинский, А.А. Петренко, М.М. Поташник). В качестве новых форм методической работы К.Ю. Белая, Л.М. Волобуева Н.С. Голицына, П.Н. Лосев и др. рассматривают ролевые игры, мозговые атаки, обучающие семинары на основе открытых мероприятий.

К общим задачам эффективного методического сопровождения инновационной деятельности относятся следующие:

– по отношению к конкретному педагогу главной задачей является формирование индивидуальной, мотивированной, авторской, высокоэффективной системы его инновационной деятельности;

– по отношению к педагогическому коллективу детского сада – формирование команды единомышленников, имеющих общее педагогическое кредо, традиции, ориентированной на совершенствование образовательного процесса в соответствии с задачами инновационного поиска;

– по отношению к общей системе дошкольного образования – творческое осмысление нормативно-правовых документов, внедрение достижений науки и передовой практики.

Комплексная реализация всех функций научного сопровождения и целенаправленное решение задач методического сопровождения обеспечивает целенаправленный и эффективный поиск путей совершенствования образовательного процесса ДОО в условиях инновационной деятельности.

### ***Вопросы и задания***

1. Обоснуйте необходимость дифференциации функций участников инновационной деятельности.
2. Выявите сходство и различие функций научного руководителя и методиста в организации инновационного поиска.

### ***Литература***

1. Гончарова Е.В. Инновационная деятельность в дошкольном образовательном учреждении : учебно-метод. пособие. Нижневартовск : Изд-во НВГУ, 2013. 126 с
2. Казакова В.Н. Управление инновационными процессами в дошкольных образовательных учреждениях : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07. Екатеринбург, 2000. 161 с.
3. Кирилина М.В. Организация методической работы в условиях инновационной деятельности // Детский сад от А до Я. 2006. № 3. С. 120–125.
4. Коломийченко Л.В. Организация инновационной деятельности в учреждениях образования // Пермский педагогический журнал. 2010. № 1. С. 19–23.
5. Черезова Л.Б. Методическое сопровождение инновационной деятельности в ДОО : методическое пособие. Волгоград: СФЕРА, 2020. 108 с. // IPR SMART. Цифровой образовательный ресурс. URL: <https://www.iprbookshop.ru/103040.html>

### **3.3. Генезис инновационной деятельности как основа проектирования нововведений**

Успешность организации и проведения инновационной деятельности предопределяется ее грамотным, целенаправленным проектированием, возможности использования которого в образовательном процессе изучались рядом отечественных и зарубежных исследователей (В.Н. Бурков, В.И. Воропаева, Ю.В. Громыко, Д.А. Новиков, Г. Саймон, В.И. Слободчиков, В.Д. Шапиро, М.В. Кларин, В.С. Лазарев, А.М. Моисеев, М.М. Поташник, П.И. Третьяков, К.М. Ушаков, Т.И. Шамова, Е.А. Ямбург и др.). В современных педагогических исследованиях применяется достаточно широкий спектр понятий, раскрывающих сущность проектирования педагогической деятельности, которое рассматривается и как прикладное научное направление педагогики, как организуемая практическая деятельность, нацеленная на решение задач развития, преобразования, совершенствования, разрешения противоречий в современных образовательных системах (Е.С. Заир-Бек), и как предварительная разработка основных деталей, представляющих деятельность учащихся и педагогов (В.С. Безрукова).

По отношению к организации инновационной деятельности более приемлемыми можно считать определения, раскрывающие педагогическое проектирование как мотивированный способ изменения педагогической действительности, основанием которого является результат самоопределения его создателя в ценностно-смысловом педагогическом пространстве, как средство личностного роста педагога, связанное с разработкой новых, не существующих в практике образовательных систем и видов педагогической деятельности, как процесс «выращивания» новейших форм общности педагогов, учащихся, педагогической общественности, новых содержаний и технологий образования, способов и технологий педагогической деятельности и мышления (И.А. Колесникова, М.П. Горчакова-Сибирская, Е.А. Тирскова, В.А. Болотов, Е.И. Исаев, В.И. Слободчиков, Н.А. Шайденко).

Т.Г. Новикова считает, что целенаправленная, осознанная, теоретически проработанная и научно обоснованная инновационная педагогическая деятельность основывается на теоретических положениях проектирования. По мнению Л.Н. Захаровой, проектирование позволяет создавать теоретическую модель измененного процесса, что дает возможность педагогам избежать ошибок, которые могут возникнуть при незамедлительном внедрении



в практику показавшейся интересной идеи, а, выбрав приемлемую, максимально спрогнозировать результаты ее реализации.

Процесс проектирования инновационной деятельности в зависимости от требований к результату и формам представления продукта осуществляется на разных уровнях. На концептуальном уровне проектирования создается некая концепция, модель, определяются сильные и слабые стороны работы педагогического коллектива, его творческий и профессиональный потенциал, готовность к инновационной деятельности, формулируются выводы, обозначаются проблемы, цели и задачи. На данном уровне осуществляется описание системы педагогических идей, определяющих образовательную политику учреждения. На содержательном уровне проектирования предполагается получение продукта функционального назначения: положения, программы развития образовательной организации и др. Технологический уровень проектирования обеспечивает разработку алгоритмов способа действий должностных инструкций, организационных схем управления, учебных планов, технологий, методик. На процессуальном уровне осуществляется практическая деятельность по реализации проекта с получением готового к использованию продукта (дидактические средства, программные продукты, графики учебного процесса, разработки учебных тем и др.).

Разработка проекта нововведений осуществляется поэтапно. Традиционно они обозначаются как подготовительный, основной и заключительный. На подготовительном этапе происходит выбор темы проекта, определение цели работы, выдвижение гипотезы (предположения), постановка задач, построение алгоритма действий. Основной этап предполагает внедрение проекта в практику; связан с поиском оптимального решения проблемы, с изучением литературы по теме инновационного поиска, с подбором материалов, с выполнением собственных исследований, с формулированием выводов о проделанной работе, их оформлением. На заключительном этапе предполагается проведение оценки результатов проекта, трансляция полученного опыта.

Эффективность разработки и реализации проектов инновационной деятельности предопределяется их грамотной архитектурой. В отличие от педагогического опыта, в котором поиск совершенствования педагогического процесса осуществляется порой интуитивно, стихийно, в педагогической инновации соблюдается четкая последовательность действий, определяемых ее генезисом (М.М. Поташник, В.И. Загвязинский), выдерживаются определенные фазы (Т.Г. Новикова). Генезис инновации

предполагает ее возникновение, разработку идеи, проектирование, освоение в практической работе, использование в массовой практике, что обеспечивается поэтапным решением задач.

#### *Проблемно-поисковый этап.*

Основные задачи:

1. Осуществить проблемный анализ деятельности образовательного учреждения.

2. Произвести анализ социального заказа по необходимости разработки проекта инновационной деятельности в соответствии с полученными результатами.

3. Определить направления инновационной деятельности.

Содержание деятельности: проведение анализа документации педагогов, психологов, специалистов и руководителей образовательных учреждений; проведение мониторинга уровня разных аспектов личностного развития детей, психолого-педагогической компетентности родителей, профессиональной компетентности педагогов; проведение социологического опроса, обработка и интерпретация результатов анкетирования.

Выбор предстоящего направления инновационной деятельности возможно осуществлять по различным основаниям:

– по наличию педагогического опыта и необходимости его систематизации;

– по наличию индивидуальных научно-исследовательских изысканий и потребности в их концептуальном обосновании;

– по интересу к научным исследованиям и потребности в их практической реализации;

– по необходимости совершенствования различных направлений педагогического процесса, обнаруженных в ходе проблемного анализа деятельности ДОО и др.

#### *Организационный этап.*

Основные задачи:

1. Разработать локальные документы, регламентирующие проведение инновационной деятельности в образовательной организации.

2. Разработать проект нововведений, план его реализации.

3. Мотивировать инновационную деятельность педагогов.

4. Подготовить педагогический коллектив к начальной экспертизе.

Содержание деятельности: организация встречи с потенциальными научными руководителями; проведение педагогического совета по обсуждению

и утверждению темы исследования; изучение и утверждение локальных документов (положение о научно-методическом совете, должностные инструкции участников инновационного поиска); изучение проекта, его обсуждение, внесение корректив; организация цикла лекций научным руководителем по теме и специфике инновационной деятельности; изучение документов и материалов, регламентирующих нововведения.

Сложность и многоаспектность данного этапа определена его основным назначением: создать условия деятельности ДОО в инновационном режиме. Важнейшими условиями на этом этапе являются условия мотивационные. Если на предыдущем этапе инициатива шла от самого коллектива, причем не всегда адекватно оценивающего свои возможности, перспективы, сложности, то на этом этапе многое зависит от позиции руководителя, методиста ДОО, привлекательности конкретизированной темы, принятия ее всеми участниками инновационного процесса, компетентности научного руководителя, его авторитетности и степени личностного обаяния.

Немаловажное значение на этом этапе имеет также создание кадровых условий, предопределяющих подбор и расстановку специалистов, определение перспектив роста квалификационного, образовательного, профессионального уровней, повышения квалификации. Существенная роль отводится здесь информационным условиям, связанным с организацией цикла лекций научного руководителя. В ходе восприятия такого материала участники инноваций еще раз убеждаются (или разубеждаются) в необходимости предстоящей работы, овладевают основами методологического знания. Выбор научного руководителя производится по результатам проблемного анализа деятельности образовательной организации в соответствии с направлениями предстоящих нововведений. При этом необходимо учитывать: область научных интересов потенциального претендента, его желание и возможности продуктивного взаимодействия, наличие опыта руководства исследовательской деятельностью.

Все другие условия, обеспечивающие эффективность педагогической инновации (материально-технические, финансовые, научно-технические и др.) создаются по ходу реализации проекта. Учитывая субъект-субъектную структуру инноваций на этом этапе особое внимание следует уделить функциональной определенности каждого участника эксперимента.

### *Теоретико-аналитический этап.*

Основные задачи:

1. Изучить, осуществить анализ научных исследований по заявленной теме.
2. Осуществить анализ проектов, отчетов других ДОО, работающих в инновационном режиме.
3. Проанализировать опыт педагогической деятельности, представленный к защите на высшую категорию по сходным проблемам.

Содержание деятельности: организация цикла лекций научных руководителей, других представителей научных школ (по мере необходимости) по актуальным вопросам изучаемой проблемы; организация командировок разных специалистов на базы других ДОО; изучение и обсуждение педагогического опыта; проведение семинаров по результатам усвоения материалов.

Эффективность реализации задач на данном этапе предопределяется наличием плана лекций и семинаров, представленных научными руководителями. Посещение других ДОО, работающих в инновационном режиме, служит важнейшим условием определения возможных перспектив предстоящей совместной деятельности в ситуации возможного сетевого взаимодействия.

### *Поисково-диагностический этап.*

Основные задачи:

1. Осуществить подбор показателей и критериев оценки уровней развития детей (компетентности родителей) и др.
2. Осуществить разработку, модификацию, систематизацию, подбор диагностических методик.
3. Разработать стимульный материал для начальной, промежуточной и итоговой диагностики.
4. Определить контрольные и экспериментальные группы.

Содержание деятельности: проведение цикла лекций по теме инновационного проекта; изучение и обсуждение материалов научных исследований по теме; проведение проблемных семинаров; анкетирование педагогов по вопросам общей ориентации в методах диагностики; презентация и утверждение диагностических методик; проведение пилотажного исследования с обсуждением полученных результатов; проведение конкурса по оформлению стимульных материалов к диагностическим методикам; презентация авторских диагностических методик.

Основная цель работы на данном этапе – осознание значимости психолого-педагогической диагностики каждым участником инновационного поиска. Следует помнить, что об эффективности инновационной деятельности судят не только по результатам качественных позитивных изменений объекта, но и по росту уровня всех направлений личностного и психического развития субъектов педагогического процесса.

*Начально-диагностический этап.*

Основные задачи:

1. Определить наличествующий уровень развития детей (родителей) контрольных и экспериментальных групп.
2. Осуществить проблемный качественный и количественный анализ, интерпретацию полученных результатов.

Содержание деятельности: организация проведения диагностики; оформление сводных таблиц; проведение проблемных семинаров по результатам начальной диагностики; обсуждение эффективности использования методов диагностики.

Необходимым условием проведения данного этапа является четкое распределение диагностических функций между всеми участниками инновационной деятельности. Часть работы, связанной с применением сложных диагностических методик (эксперимент, анализ продуктов детской деятельности), выполняет психолог. Выявление показателей, связанных с наблюдением, созданием проблемных ситуаций осуществляет, как правило, педагог в группе. Фиксирование отдельных показателей (например, выполнение нравственных норм в общении с близкими людьми) могут выполнять родители. Показатели, связанные с фиксацией поведения детей в разных видах деятельности, целесообразно поручить специалистам. Важно помнить, что процедура диагностики не ограничивается констатацией полученных результатов. Гораздо более существенным в этом процессе является их качественный анализ и интерпретация, позволяющие оценивать степень представленности и проявления разных показателей.

*Проектно-разработнический этап.*

Основные задачи:

1. Осуществить разработку программы и технологии предусмотренных проектом изменений.
2. Разработать модель предметной развивающей среды.
3. Осуществить дидактическое, методическое оснащение педагогического процесса.

Содержание деятельности: проведение цикла лекций по концепции, программе, по педагогическим технологиям и проектам; обсуждение и утверждение тем индивидуальной работы участников проекта; организация деловых игр по защите индивидуальных проектов инновационной деятельности; проведение конкурсов по проектам разработки дидактических игр и пособий, методических материалов; проведение консультаций по теме индивидуальных исследований.

Особое значение на этом этапе приобретает дифференцирование фронтальной и индивидуальной работы участников инновационного процесса, осознание ими того, что вкладом каждого будет определяться общий результат. Важно на этом этапе не подавить проявленную инициативу, сохранить и актуализировать субъект-субъектное взаимодействие, исходя из интересов и круга привязанностей каждого. Следует принимать любую (пусть даже парадоксальную) идею: то, что нецелесообразно, обязательно «отметется» по ходу инновационной деятельности. Здесь чрезвычайно важна индивидуальная консультативная помощь, прозрачность перспектив личностного и профессионального роста каждого участника.

#### *Внедренческий этап.*

Основная задача: осуществить внедрение и апробацию проекта.

Содержание деятельности: создание и совершенствование предметно-развивающей среды по основным разделам проекта; разработка учебно-методических материалов, дидактического, методического сопровождения; осуществление взаимодействия с семьей и другими социальными институтами воспитания; организация и анализ открытых мероприятий; организация выставок продуктов педагогической и детской деятельности; организация консультативной помощи; съемка видеофильмов по различным аспектам организации инновационной деятельности (взаимодействия с детьми, родителями, педагогическим коллективом, социальными партнерами).

Работа на этом этапе предполагает открытость педагогического процесса, масштабность обсуждения различных методических, дидактических материалов.

#### *Промежуточно-диагностический этап.*

Основные задачи:

1. Осуществить промежуточную диагностику уровня развития детей (родителей, педагогов).
2. Произвести анализ, интерпретацию и обсуждение полученных результатов.

3. Определить необходимость внесения корректив в организацию педагогического процесса.

Содержание деятельности: проведение социологического опроса участников инновационного поиска (социальных партнеров, родителей); организация промежуточной диагностики; проведение проблемного семинара по обсуждению полученных результатов; презентация индивидуальных достижений по проектам; организация промежуточной экспертизы экспертным советом.

Проведение данного этапа опосредовано необходимостью своевременной коррекции полученных результатов и организацией промежуточной экспертизы. На экспертизу представляются открытые мероприятия по проведению разных форм работы с детьми, организуется выставка продуктов детской деятельности, элементов предметной развивающей среды, осуществляется презентация педагогического опыта, результатов социологического опроса педагогов, социальных партнеров, родителей, демонстрирующие степень их удовлетворенности ходом инновационного процесса, проводится заседание научно-методического совета, проблемный семинар, раскрывающие уровень профессиональной компетентности педагогов, психологов, специалистов. По времени данный этап целесообразно проводить в середине предыдущего.

*Итогово-диагностический этап.*

Основные задачи:

1. Определить эффективность реализации проекта инновационной деятельности.
2. Осуществить анализ и интерпретацию полученных результатов.
3. Обсудить результативность индивидуальных, групповых и коллективных исследований.
4. Определить перспективы дальнейшего инновационного поиска.

Содержание деятельности: проведение итоговой диагностики; организация конференций по представлению результатов индивидуальных исследований; организация выставок элементов предметной развивающей среды, методических материалов и пособий; проведение социологических опросов.

На этом этапе осуществляется анализ результатов деятельности ДООУ по всем направлениям проекта. Необходимым условием его эффективности является определение соответствия проделанной работы поставленным целям и задачам, проблемное, качественное описание всех показателей, оценивание

изменений профессиональной компетентности и уровня квалификации образования педагогов, динамики отношения родителей к нововведениям.

*Оформительский этап.*

Основные задачи:

1. Систематизировать результаты инновационной деятельности.
2. Подготовить материалы к презентации, печати, изданию.

Содержание деятельности: оформление и распечатка необходимого методического материала; организация издательской деятельности (связь с типографией, фабрикой по изготовлению пособий); подготовка к изданию дидактических материалов; составление индивидуальных отчетов о проделанной работе, разработка сводного отчета; доработка локальных документов; получение отзывов, рецензий.

Работа на данном этапе предполагает обязательное изучение нормативов, рекомендательных материалов по оформлению результатов инновационной деятельности, получение рецензий, отзывов о ее выполнении, оформление заявки на лицензирование авторских технологий. Предварительно следует предусмотреть объемы и источники финансирования издаваемых материалов.

*Презентационный этап.*

Основная задача: организовать публичное представление и защиту результатов инновационной деятельности.

Содержание деятельности: проведение итоговой экспертизы; организация конференций с приглашением педагогов других образовательных учреждений; организация постоянно действующих и сменных выставок по результатам инновационной деятельности.

Эффективная реализация основной задачи данного этапа определяется учетом уровневой структуры инновации: чем большее количество работников, руководителей образовательных учреждений, студентов, представителей администрации, издательских центров будет приобщено к процессу презентации результатов инновационной деятельности, тем больше шансов у ее участников к повышению статуса образовательной организации к распространению результатов инновационной деятельности.

*Трансляционный этап.*

Основная задача: разработать технологию внедрения результатов инновационной деятельности в массовую практику образовательных учреждений.



Содержание деятельности: изучение научной литературы по проблемам технологии внедрения разработанных материалов; изучение аналогичного опыта работы; разработка и реализация плана внедрения.

На этом этапе важно предусмотреть многообразие используемых форм: проведение конференций, распродажа литературы, пособий, организация совместных семинаров, рекламирование результатов исследования через средства массовой информации и др.

### ***Вопросы и задания***

1. Обозначьте риски нарушения последовательности этапов инновационной деятельности ДОО.
2. Определите возможность решения задач трансляции результатов инновационной деятельности на разных этапах ее проведения.

### ***Литература***

1. Абасов З.А. Проектирование инноваций в структуре педагогической деятельности // Высшее образование сегодня: реформы, нововведения, опыт. 2004. № 6. С. 8–12.
2. Бедерханова В.П., Бондарев П.Б. Педагогическое проектирование в инновационной деятельности. Краснодар, 2000. 54 с.
3. Бондаревская Р.С. Педагогическое проектирование в контексте инновационной образовательной деятельности // Человек и образование. 2006. № 3. С. 94–96.
4. Коломийченко Л.В. Сущность и генезис педагогических инноваций по проблеме социального развития детей дошкольного возраста, организация сетевого взаимодействия // Теоретические основы и направления деятельности научной школы Л.В. Коломийченко «Социальное развитие и воспитание в культурологической парадигме образования» : сборник материалов исследовательской деятельности представителей научной школы. Пермь : ПГГПУ, 2017. С. 27–48.

### **3.4. Организация сетевого взаимодействия в инновационной деятельности ДОО**

Современная парадигма системы отечественного образования отличается децентрацией управления, гибким характером взаимодействия образовательных институтов, актуализацией вариативных моделей программно-целевых, технологических, оценочно-результативных аспектов педагогического процесса. Задачи модернизации образования связаны с поиском моделей развития его системы, обеспечивающей адекватный и относительно безболезненный режим ее деятельности в период политической, социально-экономической нестабильности в обществе. По мнению А.И. Адамского, В.А. Шуравлева, А.М. Цирульникова, А.М. Лобка и других деятелей института образовательной политики РАО, поиск этой модели возможен в условиях организации взаимодействия учреждений, входящих в определенную структуру образовательного пространства, выстроенную как по горизонтали (объединение ряда образовательных учреждений), так и по вертикали (от различных социальных институтов воспитания, муниципальных отделов образования и глав администрации районов до администрации субъектов федерации и федерального агентства по образованию).

Сетевое взаимодействие по горизонтали имеет ряд преимуществ перед разрозненными, единичными инновациями:

- методологическая, концептуальная общность партнеров в понимании сущностных, содержательно-технологических аспектов педагогического процесса;
- осознание и признание всеми партнерами основных целей инноваций по разным направлениям организации педагогической деятельности;
- возможность проявления собственной инициативы в управлении совместной деятельностью, в определении стратегических и тактических линий развития инновационного процесса;
- широкая информированность, возможность свободного вхождения в информационные каналы по проблемам воспитания, находящихся в поле собственных интересов;
- коллективная выработка, поддержка, оценка образовательных инициатив;
- возможность роста профессиональной компетентности, опосредованная как свободным изучением инновационных процессов других

образовательных учреждений, так и трансляцией собственного инновационного опыта;

– позитивные изменения статусной позиции образовательного учреждения как в системе образования (города, края, федерации), так и в системе широких социальных связей (родители воспитанников, жители поселения, его администрация и т.д.).

Преимущества сетевого взаимодействия опосредованы его специфическими особенностями, к важнейшим из которых относятся: децентрализация, предполагающая преобладание горизонтальных связей над вертикальными; частичная лидерство отдельных субъектов сети в определенных сферах инновационной деятельности; широкая специализация, обеспечивающая решение не только узко профессиональных, но и пограничных проблем, доминирование межличностных отношений, обусловленных особенностями социального взаимодействия вне рамок их жесткой профессиональной иерархии (И.М. Реморенко). Становление сетевого взаимодействия способствует разрешению как внутренних образовательных проблем (разработка вариативного содержания, технологий), так и вопросов взаимосвязи инновационного движения с неординарными социокультурными явлениями, с массовой педагогической практикой.

Сетевое взаимодействие является одним из условий культурологической парадигмы образования. А.М. Лобок отмечает, что эта связь опосредована самой сущностью культуры, в которой сетевое взаимодействие является концептом ее организации, «основой ее живого существования», поскольку культура развивается сетевым неиерархизированным образом. И чем выше уровень организации общества (чем сложнее, тоньше общественная организация), тем в большей степени оказывается востребована культуросообразная «сетевая» модель. В качестве альтернативной модели современного образования предлагается образование как функция культуры в отличие от традиционной модели, ориентированной на заранее сформулированный государственный заказ. В культуросообразной модели сама культура выполняет роль образования. В ней «узлы» сети рассматриваются как культурные артефакты, каждый из которых самозначим, лишен стандартизованности и не встроен в какую-либо априорную иерархическую конструкцию. Сетевое взаимодействие в этой модели способствует превращению образовательных учреждений из феномена политики в феномен культуры. Признание реального образования человека на протяжении всей его жизни как процесса постоянного взаимодействия с культурным артефактом

и с живыми людьми как их носителями и хранителями позволяет рассмотреть сетевое взаимодействие в качестве основного условия «сетевой педагогики культуры» (А.М. Цирульников, А.М. Лобок). Для нее характерна вариативность содержания и технологий (поскольку жесткие программы и априорные сценарии жизни противоречат сетевому подходу), уход от иерархического стандарта, креативность, наличие собственной образовательной парадигмы.

В сетевом культуросообразном взаимодействии иные ценности соотношения теории и практики. Теоретическая поддержка педагогических инициатив в данном случае не сводится к концептуальным становлениям к построению методологических конструктов, а является эффективной формой понимания и развития практики. Здесь недопустимо навязывание образовательному учреждению внешней, пусть даже очень эффективной и привлекательной модели, а необходим скрупулезный анализ проблем, имеющих место в каждом конкретном случае. Научный руководитель в сетевом культуросообразном взаимодействии выступает не только в качестве генератора и проводника идей, но и в качестве наблюдателя-исследователя, способного анализировать порождаемые инновационной деятельностью противоречий и вместе с коллективом образовательного учреждения строить адекватные возникающим проблемам теоретические модели их разрешения. При этом в большой мере его волнует не то, как «правильно» может быть реализована та или иная концепция, а возможность методологической рефлексии, научного обоснования нового, поступательного движения, порождаемого в результате развития образовательных инициатив.

Сетевое культуросообразное взаимодействие предполагает радикальную смену парадигмы педагогической науки: от выработки и апробации новых педагогических идей, концепций – к исследованию, описанию и теоретической интерпретации реальных процессов и результатов инновационной деятельности.

Алгоритм диагностического поиска рассматривается как точное предписание выполнения в определенной последовательности элементарных операций, направленных на решение педагогических задач. Он включает ряд чередующихся действий (шагов), обеспечивающих результативность диагностики:

– фронтальное изучение образовательного процесса, обеспечивающее первичное целенаправленное, систематизированное наполнение информации о деятельности, особенностей отношений его участников;

– систематизация и классификация полученных данных с целью подготовки к решению диагностических задач, определения диагностического уровня информации;

– учет, оценка и анализ всех возможных факторов, предопределяющих различные проявления, определение их устойчивости, периодичности;

– интерпретация полученной информации (ее полноты, точности) выдвижение гипотезы о возможной связи внешних проявлений с внутренним содержанием образовательного процесса с целью корректировки предварительных заключений;

– кодирование (зашифровка) информации, обеспечивающая ее использование в диагностических целях;

– прогнозирование дальнейших тенденций развития образовательного процесса с учетом реальных возможностей в поддержке положительных и блокировке негативных факторов;

– верификация (проверка истинности) диагноза и прогноза;

– перспективное и текущее планирование педагогической деятельности по реализации диагностических данных в мониторинге образовательного процесса.

Принципиально по-иному в сетевом взаимодействии выстраивается проявление инициативы. Статусность индивидуальных нововведений, их публичная защита с расчетом на взаимопонимание, признание права каждого на участие в разработке инновационных проектов позволяет всем субъектам сетевого взаимодействия реализовать культуротворческую функцию педагогической деятельности. Отсутствие страха перед «наказыванием» за работу «не как у всех», перед неопределенностью результатов нововведений, возможность профессионального роста и культуры образовательной деятельности, планомерное становление методологической рефлексии позволяют всем участникам педагогического процесса раскрыть свои потенциальные возможности в интересующем их ключе, проявить себя как в индивидуальной, так и в коллективной исследовательской деятельности, повысить уровень образования, защитить опыт своей работы на более высокую квалификационную категорию. Педагог в данном случае обретает уверенность, самостоятельность, перестает быть заложником неосознаваемых теорий и концепций.

Эффективность сетевой формы взаимодействия педагогических инициатив предопределяется организацией образовательного пространства, выстроенного как по горизонтали (объединение ряда образовательных,

культурных, спортивных, медицинских и других организаций), так и по вертикали (от различных социальных институтов воспитания, муниципальных отделов образования и глав администрации районов, научно-исследовательских коллективов и научных объединений вузов до администрации субъектов Российской Федерации).

Понимание сетевого взаимодействия как важнейшего условия эффективной реализации основных направлений современной образовательной политики предполагает установление перспективных связей с социальными партнерами, разрабатывающими смежные проблемы, связанные с обучением и воспитанием детей, с управлением целостными системами, с мониторингом результатов их функционирования и развития.

### ***Вопросы и задания***

1. Подтвердите преимущества сетевого взаимодействия педагогических инициатив «по горизонтали» и «по вертикали».
2. Определите возможность организации сетевого взаимодействия с конкретными образовательными организациями (по горизонтали и по вертикали) в рамках решения задач собственного исследования.

### ***Литература***

1. Коломийченко Л.В. Организация инновационной деятельности в учреждениях образования // Пермский педагогический журнал. 2010. № 1. С. 19–23.
2. Лазарев В.С. Направления и задачи совершенствования инновационной деятельности в образовании // Педагогика. 2014. № 3. С. 3–13.
3. Об образовании в Российской Федерации. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ // Сайт Администрации Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36698>

# ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение 1

### План работы по реализации методической темы в ДОО

Направление работы	Содержание работы	Формы работы	Сроки	Ответственный
1. Организационно-педагогическая деятельность	1. Утверждение методической темы на год.	педсовет	август	заведующий
	2. Утверждение методических тем педагогов на учебный год, планов работы над темой и личных творческих планов. 3. Заседание методического объединения, обсуждение и утверждение планов работы на год, планов работы над методической темой, составление графика открытых мероприятий.	заседание методического объединения	сентябрь	старший воспитатель
	3. Педагогические советы в учебном году:			
	на тему: «...»	традиционный педсовет с деловой игрой	октябрь	заведующий
	на тему: «...»	конкурс профессионального мастерства	январь	старший воспитатель
	на тему: «...»	методическая неделя	март	старший воспитатель
	2. Учебно-методическая деятельность	1. Постоянно действующий методический семинар на тему: «...» для педагогов и специалистов	мастер-классы, семинары, деловые игры	в течение года
2. Разработка плана взаимопосещений открытых мероприятий, мастер-классов.		план	сентябрь	старший воспитатель
3. Разработка информационного обеспечения и обработки результатов по итогам посещения открытых мероприятий.		практикум	1 раз в 2 месяца	старший воспитатель, педагог-психолог
4. Обсуждения результатов анализа и оценки деятельности педагогов на методическом семинаре		совещание, обсуждение	1 раз в четверть	старший воспитатель, участники методического

Направление работы	Содержание работы	Формы работы	Сроки	Ответственный
				семинара
	5. Семинар-практикум на тему: «...»	семинар-практикум	январь	методический актив
	6. Деятельность в направлении интеграции основного и дополнительного образования, развитие способностей детей	разработка планов работы со способными детьми, программ, открытые занятия, мероприятия и др.	в течение года	методический актив
	7. Собеседование с педагогами по реализации личных планов работы над методической темой, составление портфолио	в течение года	1 раз в триместр	участники методического семинара
3. Контрольно-оценочная деятельность	1. Посещение открытых мероприятия, фрагментов форм непосредственно образовательной деятельности и деятельности в ходе режимных моментов	посещение и анализ игр-занятий, прогулок, беседы с детьми	в течение года	участники методического семинара
	2. Анализ эффективности педагогической деятельности.	Анализ	март	заведующий, старший воспитатель
	3. Анализ методических разработок педагогов.	Анализ, обобщение письменный отчет, наглядные материалы, печатные работы и др.	март-апрель	участники методического семинара
	4. Отчеты педагогов по работе над индивидуальной темой самообразования.			
	5. Составление карты использования воспитателями и специалистами школы педагогических технологий	анализ, отчет	май	старший воспитатель
	6. Оформление папки педагогического мастерства на каждого педагога с целью обобщения и представления педагогического опыта	портфолио достижений		участники методического семинара
	7. Анализ качества дошкольного образования и реализации образовательной программы и программы развития.	анализ, отчет по итогам года	июнь	заведующий, методический актив



## Проектирование образовательной деятельности в режиме дня

Период времени	Задача	Рекомендации
Утро	Включить детей в общий ритм жизни, создать у них бодрое, жизнерадостное настроение	<p>Образовательная деятельность может включать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– игровые ситуации, индивидуальные игры и игры небольшими подгруппами (сюжетно-ролевые, режиссерские, дидактические, подвижные, музыкальные и другие);</li> <li>– беседы с детьми по их интересам, развивающее общение педагога с детьми (в том числе в форме утреннего и вечернего круга), рассматривание картин, иллюстраций;</li> <li>– практические, проблемные ситуации, упражнения (по освоению культурно-гигиенических навыков и культуры здоровья, правил и норм поведения и др.);</li> <li>– наблюдения за объектами и явлениями природы, трудом взрослых;</li> <li>– трудовые поручения;</li> <li>– индивидуальную работу с детьми в соответствии с задачами разных образовательных областей;</li> <li>– продуктивную деятельность детей по интересам (рисование, конструирование, лепка и другое);</li> <li>– оздоровительные и закаливающие процедуры, здоровьесберегающие мероприятия, двигательную деятельность (подвижные игры, гимнастика и другое);</li> <li>– самостоятельную деятельность детей.</li> </ul>
Прогулка	Обеспечить высокую активную, содержательную, разнообразную, интересную детям деятельность и снять утомление	<p>На прогулке планируют:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– наблюдения за объектами и явлениями природы, направленные на установление разнообразных связей и зависимостей в природе, воспитание отношения к ней;</li> <li>– подвижные игры и спортивные упражнения, направленные на оптимизацию режима двигательной активности и укрепление здоровья детей;</li> <li>– экспериментирование с объектами неживой природы;</li> <li>– сюжетно-ролевые и конструктивные игры (с песком, со снегом, с природным материалом);</li> <li>– элементарную трудовую деятельность детей на участке ДОО;</li> <li>– свободное общение педагога с детьми, индивидуальную работу;</li> <li>– проведение спортивных праздников (при необходимости).</li> </ul>

Период времени	Задача	Рекомендации
Вечер	Создать радостное настроение, чтобы на следующий день дети с удовольствием приходили в детский сад	<p>Во вторую половину дня планируют:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– элементарную трудовую деятельность детей (уборка групповой комнаты; ремонт книг, настольно-печатных игр; стирка кукольного белья; изготовление игрушек-самоделок для игр малышей);</li> <li>– проведение зрелищных мероприятий, развлечений, праздников (кукольный, настольный, теневой театры, игры-драматизации; концерты; спортивные, музыкальные и литературные досуги и другое);</li> <li>– игровые ситуации, индивидуальные игры и игры небольшими подгруппами (сюжетно-ролевые, режиссерские, дидактические, подвижные, музыкальные и другие);</li> <li>– опыты и эксперименты, практико-ориентированные проекты, коллекционирование и другое;</li> <li>– чтение художественной литературы, прослушивание аудиозаписей лучших образцов чтения, рассматривание иллюстраций, просмотр мультфильмов и так далее;</li> <li>– слушание и исполнение музыкальных произведений, музыкально-ритмические движения, музыкальные игры и импровизации;</li> <li>– организацию и (или) посещение выставок детского творчества, изобразительного искусства, мастерских; просмотр репродукций картин классиков и современных художников и другого;</li> <li>– индивидуальную работу по всем видам деятельности и образовательным областям;</li> <li>– работу с родителями (законными представителями);</li> <li>– культурные практики;</li> <li>– самостоятельную деятельность детей.</li> </ul>

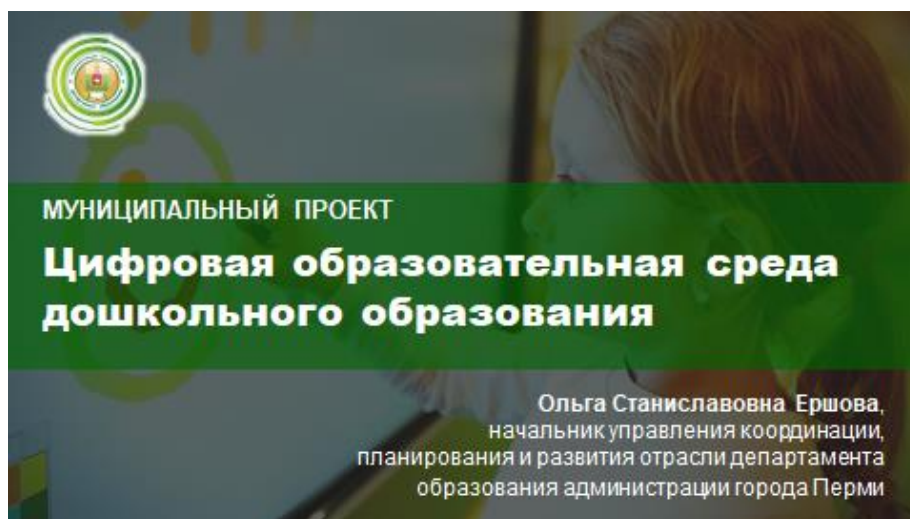
**Развитие самостоятельности и детской инициативы  
в ведущих видах детской деятельности**

Виды деятельности	Содержание работы
Познавательно-исследовательская	<p>У дошкольников формируется арсенал способов познания: наблюдение и самонаблюдение; сенсорное обследование объектов; логические операции (сравнение, анализ, синтез, классификация, абстрагирование, сериация, конкретизация, аналогия); простейшие измерения; экспериментирование с природными (водой, воздухом, снегом и др.) и рукотворными (магнитами, увеличительными стеклами и т.п.) объектами; просмотр обучающих фильмов или телепередач; поиск информации в сети Интернет, в познавательной литературе и др. Организация условий для самостоятельной познавательно-исследовательской деятельности детей подразумевает работу в двух направлениях: во-первых, постоянное расширение арсенала объектов, отличающихся ярко выраженной многофункциональностью; во-вторых, предоставление детям возможности использовать самостоятельно обнаруженные ими свойства объектов в разнообразных видах деятельности (игре, конструировании, труде и пр.) и побуждение к дальнейшему их изучению.</p> <p>Педагог постоянно создает ситуации, удовлетворяющие потребности ребенка в познавательной деятельности и побуждающие активно применять свои знания и умения; ставит перед детьми все более сложные задачи, развивает волю, поддерживает желание преодолевать трудности, доводить начатое дело до конца, нацеливает на поиск новых творческих решений.</p>
Коммуникативная	<p>Развитию коммуникативной деятельности (общения в процессе взаимодействия с взрослыми и сверстниками) следует уделяться особое внимание. Путь, по которому должно идти руководство развитием речи детей в целях формирования у них способности строить связное высказывание, ведет от диалога между взрослым и ребенком, в котором взрослый берет на себя руководящую роль, направляя ход мысли и способы ее выражения, к развернутой монологической речи самого ребенка.</p> <p>Для поддержки речевой активности педагог проводит беседы с детьми, направляющие их внимание на воплощение интересных событий в словесные игры и сочинения самостоятельных рассказов и сказок. В беседе ребенок учится выражать свои мысли в речи, слушать собеседника. Для «пробуждения» детской инициативы педагоги задают детям разнообразные вопросы - уточняющие, наводящие, проблемные, эвристические и пр.</p>
Игровая	<p>Игры дают возможность активному проявлению индивидуальности ребенка, его находчивости, сообразительности, воображения. Особое место занимают игры, которые создаются самими детьми, - творческие (в том числе сюжетно-ролевые). Игра как самостоятельная деятельность детей способствует приобретению ими опыта организации совместной деятельности на основе предварительного обдумывания, обсуждения общей цели, совместных усилий к ее достижению, общих интересов и переживаний.</p> <p>При организации игры педагог стремится к тому, чтобы дети могли проявить творческую активность и инициативу, помогает детям «погрузиться» в игровую ситуацию и решать возникшие вопросы самостоятельно.</p>

### Характеристика современной развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО

<b>Насыщенность</b>
<p>Образовательное пространство должно быть насыщено средствами обучения и воспитания, соответствующими материалами, в том числе расходным игровым, спортивным, оздоровительным оборудованием, инвентарем. Оснащение образовательного пространства должно обеспечивать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– игровую, познавательную, исследовательскую и творческую активность всех воспитанников, экспериментирование с доступными детям материалами (в том числе с песком и водой);</li> <li>– двигательную активность, в том числе развитие крупной и мелкой моторики, участие в подвижных играх и соревнованиях;</li> <li>– эмоциональное благополучие детей во взаимодействии с предметно-пространственным окружением;</li> <li>– возможность самовыражения детей.</li> </ul> <p>Для детей младенческого и раннего возраста образовательное пространство должно предоставлять необходимые и достаточные возможности для движения, предметной и игровой деятельности с разными материалами</p>
<b>Трансформируемость</b>
<p>Должна быть предусмотрена возможность изменений предметно-пространственной среды в зависимости от образовательной ситуации, в том числе от меняющихся интересов и возможностей детей</p>
<b>Полифункциональность</b>
<p>Выполнение данного критерия предполагает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– возможность разнообразного использования различных составляющих предметной среды, например, детской мебели, матов, мягких модулей, ширм и т.д.;</li> <li>– наличие в организации или группе полифункциональных (не обладающих жестко закрепленным способом употребления) предметов, в том числе природных материалов, пригодных для использования в разных видах детской активности (в том числе в качестве предметов-заместителей в детской игре)</li> </ul>
<b>Вариативность</b>
<p>Критерий включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие в организации или группе различных пространств (для игры, конструирования, уединения и пр.), а также разнообразных материалов, игр, игрушек и оборудования, обеспечивающих свободный выбор детей;</li> <li>– периодическую сменяемость игрового материала, появление новых предметов, стимулирующих игровую, двигательную, познавательную и исследовательскую активность детей.</li> </ul>
<b>Доступность</b>
<p>Вариативность выполнения критерия предполагает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– доступность для воспитанников, в том числе детей с ОВЗ и детей-инвалидов, всех помещений, где осуществляется образовательная деятельность;</li> <li>– свободный доступ детей, в том числе детей с ОВЗ, к играм, игрушкам, материалам, пособиям, обеспечивающим все основные виды детской активности;</li> <li>– исправность и сохранность материалов и оборудования.</li> </ul>
<b>Безопасность</b>
<p>Должно быть обеспечено соответствие всех элементов среды требованиям по обеспечению надежности и безопасности их использования.</p>

## Цифровая образовательная среда дошкольного образования<sup>1</sup>



### ЦИФРОВАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА



<sup>1</sup> Ершова О.С., и.о. начальника Департамента образования Администрации г. Перми, начальник управления координации, планирования и развития отрасли.

## КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ПРОЕКТА



## ТЕХНИЧЕСКАЯ ОСНАЩЕННОСТЬ ДЕТСКИХ САДОВ

**100%** ДОУ оборудованы LEGO конструкторами, компьютерными комнатами, ноутбуками, планшетами для проведения занятий с детьми

**63%** ДОУ оснащены интерактивными досками

**28%** ДОУ оснащены песочными планшетами

**42%** ДОУ оснащены интерактивными песочницами

**30%** ДОУ оснащены мультостудией

**11%** ДОУ оснащены виртуальными тренажерами

## КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ (КОПЫ)

- это практико-ориентированная законченная образовательная деятельность детей совместно с педагогом

### Множественность выбора

- Выбор с родителем
- Выбор с педагогом
- Самостоятельный выбор

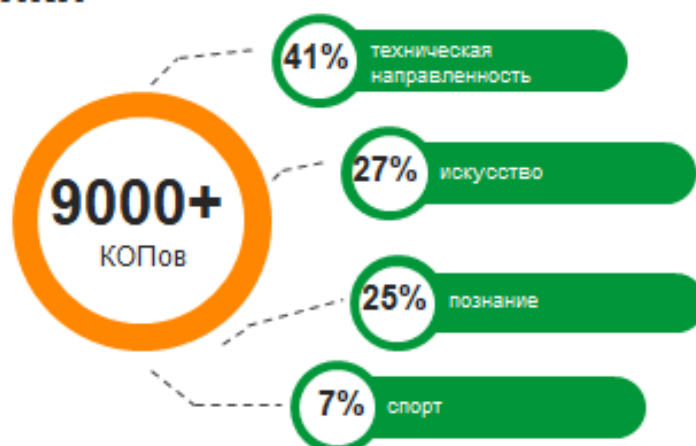
### Практическая направленность

- «Реальный» продукт
- Навык деятельности

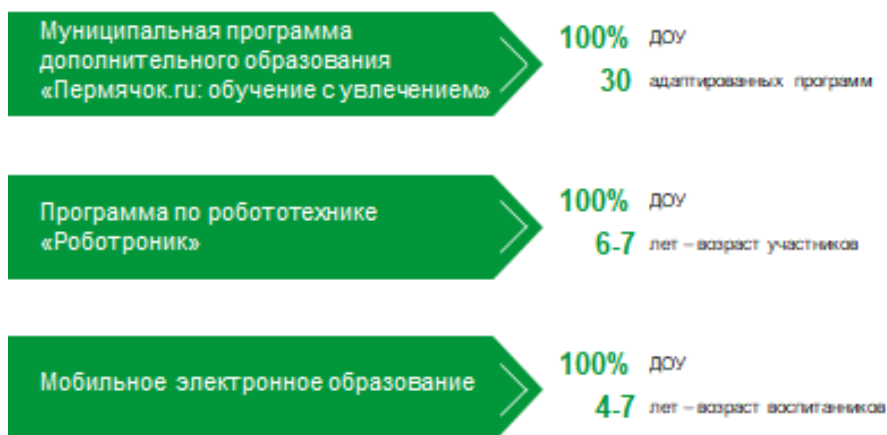
### Краткосрочность курсов

- Занятие 20-30 минут
- 4-6 занятий в месяц
- 2-3 программы за квартал

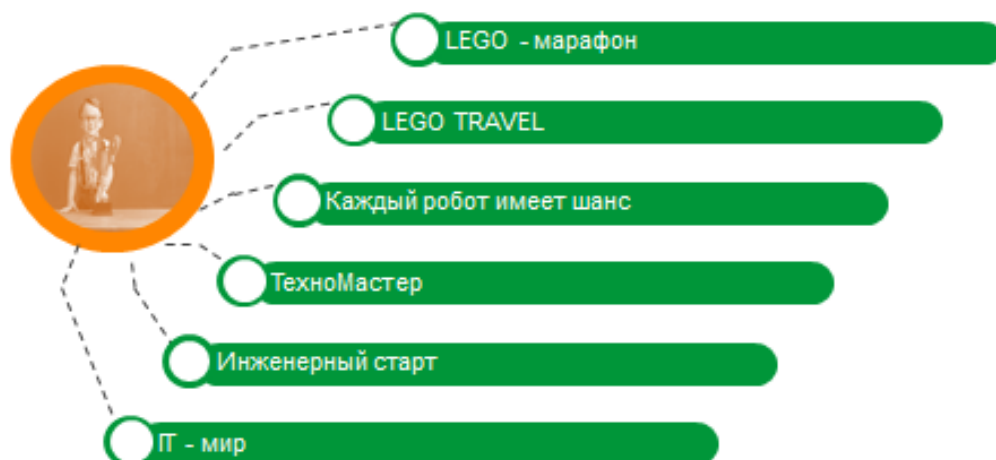
## КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ



## ПРОГРАММНОЕ СОДЕРЖАНИЕ



## КОНКУРСНЫЕ ПРОЕКТЫ



## БЮРО ТЕХНИЧЕСКИХ ИЗОБРЕТЕНИЙ



дети получают авторское свидетельство на техническое изобретение - патент

## ЛИЧНЫЙ КАБИНЕТ ДОШКОЛЬНИКА

система наблюдения за результатами развития детей с использованием цифровых технологий

### Основная образовательная программа

общение    творчество    речь    спорт    познание

### Вариативный компонент: пермская специфика

Техномир    Интересное дело

### Портфолио

результаты участия ребенка в конкурсах

<http://sadikipermi.ru>





## ЛИЧНЫЙ КАБИНЕТ ДОШКОЛЬНИКА

Карточка

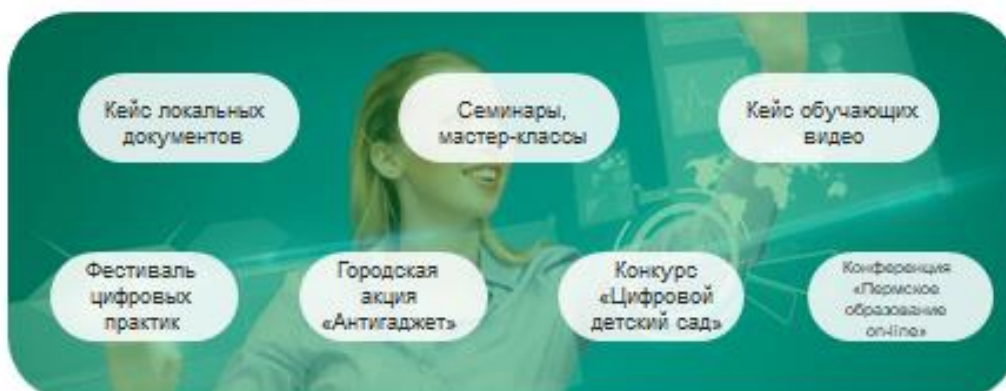
Обсуждение

Карта наблюдений «Спорт»	Карта наблюдений «Познание»	Карта наблюдений «Речь»	Карта наблюдений «Творчество»	Карта наблюдений «Общение»	Карта наблюдений «Интересное дело»	Карта наблюдений «Техномир»
Средний уровень	Средний уровень	Уровень выше среднего	Уровень выше среднего	Средний уровень	Средний уровень	Низкий уровень

Карта наблюдений «Спорт»	Карта наблюдений «Познание»	Карта наблюдений «Речь»	Карта наблюдений «Творчество»	Карта наблюдений «Общение»	Карта наблюдений «Интересное дело»	Карта наблюдений «Техномир»
Уровень выше среднего	Уровень выше среднего	Уровень выше среднего	Высокий уровень	Уровень выше среднего	Высокий уровень	Уровень ниже среднего

## ЦИФРОВАЯ СРЕДА ДЛЯ ПЕДАГОГОВ



## ЦИФРОВАЯ СРЕДА ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ



Личный кабинет  
дошкольника



Конкурсные  
проекты



Акция  
«Безопасный  
гаджет»

### БУДЬТЕ НА СВЯЗИ С НАМИ!

📍 614000, Пермский край, г. Пермь, ул. Сибирская, 17

☎ +7 (342) 212-70-50

✉ do@gorodperm.ru

🌐 permedu.ru

📷 @obrazovanie\_perm

VK @perm\_obrazovanie

**Дарим каждому  
ребенку  
право на  
современность!**



**План организации методической работы с педагогами с применением технологии  
«Погружение .....» по теме «Проектирование и организация РППС ДОО на основе  
интерактивной модели «Говорящая среда»<sup>2</sup>**

№	Наименование	Срок
1	Изучение рекомендованных методистом статей и методических разработок по теме	до 3 дней
2.	Просмотр и обсуждение видеоролика «Говорящая среда в ДОО: Перезагрузка» ( <a href="https://yandex.ru/video/preview/13465771467962914007">https://yandex.ru/video/preview/13465771467962914007</a> )	1 день
3	Изучение методического пособия «Говорящий дом или как смоделировать пространство для жизни в группе детского сада?» (авт. Ю.В. Илюхина)	до 3 дней
4	Обсуждение на совещании возникших у педагогов идей по созданию и обогащению «говорящей среды», заполнение схем, таблиц, создание памяток	1 день
5	Внедрение новых элементов «говорящей среды» в образовательную практику с детьми	до 5 дней
6	Обсуждение на совещании для педагогов опыта внедрения в развивающую среду новых элементов	1 день

<sup>2</sup> Савранчук А.В., методист МАДОУ «ЦРР – д/с № 47» г. Перми.

## Семинар-практикум «Изучаем, сотрудничаем, развиваемся...».

(пример семинара-практикума В.С. Полозовой)<sup>3</sup>

I этап – аналитический						
п/п	Название	Цель	Предварительная работа			Методы
1.1	Диагностика воспитателей по экологическому образованию (январь 2014 год)	Изучить уровень профессиональной компетентности воспитателей по экологическому образованию детей дошкольного возраста	Разработка листов самооценки и экспертной оценки уровней профессиональной компетентности воспитателей по экологическому образованию детей дошкольного возраста			Количественный и качественный анализ результатов исследования, Обобщение результатов проведенного исследования
II этап – содержательный						
Структура	Занятие 1 январь	Занятие 2 февраль	Занятие 3 март	Занятие 4 апрель	Занятие 5 май	Занятие 6 май
Название	«Методические аспекты формирования ценностного отношения к природе у детей дошкольного возраста»	«Экологические знания как основа осуществления экологического образования»	«Концепции и технологии экологического образования детей дошкольного возраста»	«Система экологического образования в ДОО»	«Основные формы и методы, используемые в экологическом образовании дошкольников»	«Технологии проектирования в ДОО»
Форма	Интерактивная консультация	Лекция-визуализация проблемного содержания	Семинар	Проблемный семинар	Семинар-практикум	Семинар-практикум

<sup>3</sup> Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Методическая работа в ДОУ. М. : Инфа, 2022. 2019 с.

Цель	<p>Обобщить знания о формировании ценностного отношения к природе у детей и ознакомить воспитателей с наиболее эффективными формами и методами решения данной проблемы</p>	<p>Повысить экологическую культуру воспитателей, мотивировать их на изучение естественно-научных и экологических основ, которые дадут возможность осуществлять экологическое образование дошкольников на научной основе</p>	<p>Расширить представления о существующих концепциях и технологиях экологического образования детей дошкольного возраста и на основе анализа учить осуществлять выбор технологии и применение ее в практической деятельности</p>	<p>Обобщить теоретические аспекты экологического образования дошкольников и на этой основе смоделировать систему экологического образования, состоящую из взаимосвязанных компонентов (профессиональная подготовка педагогов; создание экологически развивающей среды; экологическое образование дошкольников; экологическое просвещение родителей), которая будет направлена на улучшение качества образовательного процесса в ДОО</p>	<p>Обобщить знания воспитателей об основных формах и методах экологического образования детей дошкольного возраста, учить осуществлять оптимальный выбор и применять их в своей практической деятельности</p>	<p>Познакомить воспитателей с технологией проектирования, учить построению модели проекта и плану ее реализации, учить разрабатывать технологическую карту проекта</p>
------	--	---	--	---	---	--

Предварительная работа	<p>1. Изучение литературы по формированию ценностного отношения к природе у детей дошкольного возраста.</p> <p>2. Подготовка презентации на тему: «Понятие ценностного отношения детей старшего дошкольного возраста к природе; задачи, формы и методы организации работы по данному направлению для воспитателей по данной теме».</p> <p>3. Подбор проблемных экологических ситуаций для работы в командах</p>	<p>1. Подбор научной литературы по теме «Экологические знания как основа осуществления экологического образования»</p> <p>2. Подготовка презентации по данной теме.</p> <p>3. Составление вопросов для экологического кроссворда</p> <p>4. Составление вопросов для игры</p>	<p>1. Подбор литературы по теме «Концепции и технологии экологического образования детей дошкольного возраста»; составление аналитических таблиц (старший воспитатель); ознакомление с парциальными программами по экологическому образованию дошкольников (воспитатели); проведение анализа данных программ</p>	<p>1. Подготовить вопросы для дискуссии.</p> <p>2. Изучение периодики по теме «Система экологического образования в ДОО».</p> <p>3. Ознакомление и подготовка презентации по теме: «Компоненты системы экологического образования в ДОО» (воспитатели).</p> <p>4. Подготовить карточки для моделирования системы экологического образования в ДОО</p>	<p>1. Подбор литературы по теме: «Формы и методы экологического образования детей дошкольного возраста».</p> <p>2. Подготовка презентации.</p> <p>3. Подготовить вопросы для «мозгового штурма»</p>	<p>1. Изучение литературы по проектной деятельности.</p> <p>2. Подготовка презентации на тему: «Технология проектирования в ДОО».</p> <p>Демонстрация образовательного проекта.</p> <p>3. Подготовка методических рекомендаций по составлению плана технологической карты проекта.</p> <p>4. Отбор фактического материала для воспитателей</p>
------------------------	---	--	--	---	---	--

Содержание	<p>1. Вступительное слово (старший воспитатель).</p> <p>2. Презентация: понятие ценностного отношения детей старшего дошкольного возраста к природе; задачи, формы и методы организации работы по данному направлению (исправить в таблице)</p> <p>3. Работа воспитателей в командах (кейс-метод). Исправить в таблице</p> <p>4. Рекомендации воспитателям по формированию ценностного отношения к природе у детей дошкольного возраста.</p> <p>5. Рефлексия деятельности</p>	<p>1. Обсуждение теоретических вопросов (что изучает экология; объекты живой и неживой природы; рост, развития и размножения растений и животных; представления о последовательных изменениях организмов; о механизмах приспособительной взаимосвязи живых организмов со средой обитания (презентация).</p> <p>2. Отгадывание экологического кроссворда.</p> <p>3. Игра «Кто быстрее».</p> <p>4. Рефлексия деятельности.</p>	<p>1. Обзор современной литературы по теме «Концепции и технологии экологического образования детей дошкольного возраста».</p> <p>2. Представление воспитателями проанализированных программ, используя прием «инсерт» (работа в группах).</p> <p>3. Рефлексия деятельности</p>	<p>1. Дискуссия по теме «Система экологического образования детей дошкольного возраста».</p> <p>2. Презентация компонентов системы экологического образования в ДОО (старший воспитатель и воспитатели). (исправить в таблице)</p> <p>3. Дидактическая игра (моделирование системы экологического образования в ДОО).</p> <p>4. Обзор периодики по теме «Система экологического образования в ДОО»</p> <p>5. Рефлексия деятельности</p>	<p>1. «Мозговой штурм».</p> <p>2. Обобщение знаний воспитателей об основных формах и методах экологического образования детей дошкольного возраста в виде презентации (диалог с воспитателями).</p> <p>3. Разработка одной из форм экологического образования детей дошкольного возраста в виде конспекта (работа по подгруппам)</p> <p>4. Рефлексия деятельности</p>	<p>1. Вступительное слово (старший воспитатель).</p> <p>2. Лекция-беседа: «Технология проектирования» (презентация).</p> <p>3. Организация работы творческих микрогрупп по разработке проектов экологического образования детей старшего дошкольного возраста.</p> <p>4. Рефлексия деятельности</p>
------------	---	--	---	---	---	---

Методы	Презентация; проблемные вопросы; кейс-метод; анализ педагогической периодики.	Презентация; проблемные вопросы; анализ предложенной литературы ; решение кроссвордов; «педагогический бой»	Работа в группах; метод «взаимообучения равных»; презентация; «инсерт»; оформление сравнительных таблиц	Проблемные вопросы; метод «взаимообучения равных»; презентация; моделирование	Диалог; презентация; проблемные вопросы; работа в парах.	Презентация; демонстрация проекта; структуризация; графические методы
--------	--	---	---	--	---	--

### III этап – технологический

п/п	Название	Цель	Предварительная работа	Методы
3.1	Реализация проектов, разработанных микрогруппами, в практической деятельности  (сентябрь – декабрь)	Создать условия для реализации разработанных проектов; поощрять проявление активности, инициативности и творческих способностей воспитателей; осуществлять педагогическое сопровождение реализации проектов; оказывать необходимую консультационную помощь	Предоставить материал, необходимый для использования в проекте (наглядный, практический, аудио-, видеоматериал, и т.д.)	Метод индивидуального консультирования

### IV этап – рефлексивно-оценочный

п/п	Название	Форма	Цель	Предварительная работа	Содержание	Методы
4.1	Презентация авторских проектов (декабрь)	Фестиваль педагогических идей	Обобщить и представить опыт работы воспитателей по экологическому образованию.	Подготовка документации проекта; создание аудиовизуальной базы проекта; оформление достигнутых результатов; рефлексия деятельности	1. Презентация проектов, разработанных микрогруппами в ходе семинара и реализованных в целостном педагогическом процессе.	Презентация, вопросы рефлексивный анализ



п/п	Название	Форма	Цель	Предварительная работа	Содержание	Методы
			Развивать презентативные и рефлексивные умения воспитателей		2. Обсуждение и подведение итогов	
4.2	Диагностика воспитателей по экологическому образованию		Изучить уровень профессиональной компетентности воспитателей по экологическому образованию детей дошкольного возраста			Количественный и качественный анализ результатов исследования, Обобщение результатов проведенного исследования

**Варианты организации деятельности педагогов по теме «Методы организации обучения детей дошкольного возраста» с использованием технологии «Ажурная пила»<sup>4</sup>**

*Варианты тематики фрагментов изучаемых текстов:*

**Первый вариант:** классификация методов обучения на основе критерия «характер познавательной деятельности».

Первый фрагмент: характер познавательной деятельности как основание для дифференциации дидактических методов – плюсы и минусы.

Второй фрагмент: информационно-рецептивные методы, образовательные возможности и методика применения в процессе обучения.

Третий фрагмент: репродуктивные методы обучения, для решения каких задач могут быть использованы, как применяются в образовательной работе с детьми.

Четвертый фрагмент: поисковая деятельность детей и методы проблемного изложения, исследовательский и эвристический метод (назначение, особенности применения, трудности в использовании).

**Второй вариант:** традиционная классификация методов обучения детей дошкольного возраста.

Первый фрагмент: классификация на основе источника и способа получения информации: актуальна ли в современных условиях?

Второй фрагмент: словесные методы обучения – когда и в каком объеме могут быть использованы в процессе обучения дошкольников.

Третий фрагмент: наглядно-образное мышление и наглядные методы обучения.

Четвертый фрагмент: практические методы обучения – актуально ли их применение в обучении детей старшего дошкольного возраста?

Пятый фрагмент: к какой группе методов в традиционной классификации относятся игровой, эвристический и исследовательский методы?

**Задания для работы с текстами.**

Первый вариант: познакомиться с содержанием текста, ответить на вопросы, составить графическую схему по изученному материалу

Второй вариант: познакомиться с содержанием текста, придумать другие варианты его названия, дополнить текст примерами из образовательной практики.

Третий вариант: познакомиться с содержанием текста, составить на его основе педагогический диктант (или педагогический кроссворд).

Четвертый вариант: познакомиться с содержанием текста, подобрать к нему высказывания ученых (педагогов и психологов), иллюстрирующие основные идеи.

Пятый вариант: познакомиться с содержанием текста, составить план-конспект, продумать контрольные вопросы к тексту.

**Варианты контрольных заданий по теме.**

**«Методы организации обучения детей дошкольного возраста».**

---

<sup>4</sup> Зорина Н.А., старший преподаватель ПГГПУ, Подгорных Е.А. методист, Шлыкова Н.Н., заведующий МАДОУ «Детский сад № 352» г. Перми.

Первый вариант: познакомьтесь с фрагментом занятия с детьми дошкольного возраста, выделите наглядные (словесные, практические, игровые...) методы, соотнесите их с образовательными задачами и возрастными особенностями детей, дайте аргументированную оценку методической целесообразности применения выделенных методов.

Второй вариант: выполните тестовые задания

1. Группы методов по критерию «характер познавательной деятельности»

А. наглядные

Б. игровые

В. поисковые

Г. информационно-рецептивные

2. Метод «эксперимент» относится к группе \_\_\_\_\_ методов

А. информационно-рецептивных

Б. наглядных

В. практических

Г. познавательно-творческих

3. Соотнесите образовательные задачи и методы обучения

1. Формировать конкретные представления о предметном окружении	Обобщающая беседа
2. Формировать познавательно-поисковые умения	Опыт
3. Актуализировать интерес к познанию	Проблемная ситуация
4. Систематизировать знания о различных сферах окружающего мира	Рассказ педагога
	Эвристическая беседа

Третий вариант: приведите 1-2 аргумента в пользу суждения: «... методы обучения должны использоваться вариативно и комплексно».

Четвертый вариант: укажите о каком методе обучения идет речь в предложенной характеристике и приведите пример использования данного метода в образовательной работе с детьми.

«...» – это организованное наблюдение за изменениями объекта в специально созданных условиях».

Пятый вариант: педагогический диктант. Найдите ошибки в тексте.

**Из опыта разработки и проведения «Своей игры» с педагогами детского сада<sup>5</sup>**

В МАДОУ «Гардарика» г. Пермь «Своя игра» обычно проводится в начале учебного года по темам, связанным с возможностями реализации требований и содержания ФОП ДО (Своя игра «Изучаем ФОП ДО»).

Игровое поле разбито по разделам в соответствии с разделами программы: целевой, содержательный и организационный. В каждом разделе рассматривается по восемь вопросов по содержанию документа. Вопросы каждого раздела представлены разнообразием от более простых (номинальной стоимостью 100 баллов) – до более сложных (стоимость 1500 баллов).

Например, содержательный раздел, вопрос на 700 баллов: «Какие новые разделы появились в содержании образовательной области «Художественно-эстетическое развитие?» (ответ: приобщение к искусству, театрализованная деятельность, культурно-досуговая деятельность); целевой раздел, вопрос на 1500 баллов: «Что является завершающим этапом педагогической диагностики, как педагог использует полученные результаты?» (ответ: педагогическая диагностика завершается анализом полученных данных, на основе которых педагог выстраивает взаимодействие с детьми, организует РППС, мотивирующую активную творческую деятельность обучающихся, составляет индивидуальные образовательные маршруты освоения образовательной Программы, осознанно и целенаправленно проектирует образовательный процесс).

В данной игре у педагогов закрепляются знания о структуре и содержании и умение ориентироваться в достаточно большом по объему документе. Самопроверка и соревновательный мотив, игра командой побуждает к самосовершенствованию, саморазвитию.

Оптимальная продолжительность «Своей игры» – 40–50 минут.

---

<sup>5</sup> Бусалаева С.В., заведующий, Климова И.А., заместитель заведующего, Долгополова Н.А., методист МАДОУ «Гардарика» г. Перми.

**Социо-игровой сеанс с педагогами дошкольной образовательной организации.**

**Тема «Эмоциональное развитие детей дошкольного возраста»**

*Цель:* обогащение психолого-педагогических знаний об особенностях психо-эмоционального развития детей старшего дошкольного возраста и опыта социальной перцепции.

*Задачи:*

1. Актуализировать и пополнить знания педагогов о значении и особенностях психо-эмоционального развития ребенка дошкольного возраста.
2. Совершенствовать умения социальной перцепции: дифференциация эмоциональных состояний людей по их внешним проявлениям (мимика, пантомимика, интонация).
3. Уточнить и обогатить знания педагогов об эмоциональном интеллекте.
4. Содействовать осознанию педагогами роли эмоций в личностном развитии детей дошкольного возраста.

*Материалы и оборудование:* интерактивное оборудование, магнитофон, запись музыки, карточки «Азбука эмоций ребенка», пиктограммы (смайлики) эмоций: радость, печаль, страх, гнев, удивление, интерес; «Дневник настроения», заготовки для Волчков, карандаши, палочки, шаблоны «Градусника эмоций», картинки из журналов, рисунки, кусочки тканей, бумаги, флипчарт, магниты, фото детей в различных эмоциональных состояниях, буклеты для раздатки «Как подружить детей с эмоциями».

*Ход игрового сеанса.*

**I часть.**

*Лекция-диалог «Психо-эмоциональное развитие детей дошкольного возраста».*

*Психолог:* – Добрый день, уважаемые педагоги. Сегодня вам предоставляется возможность пополнить и расширить знания об эмоциональном развитии ребенка-дошкольника. Вы узнаете о том, что такое «эмоциональный интеллект», поработаете в необычной форме с эмоциями. Научитесь различать эмоциональные состояния, выражать эмоции с помощью мимики и пантомимики, голоса. Освойте некоторые приемы выражения эмоций. Очевидно, что и ребенка нужно познакомить с миром эмоций. Зачем?

- *Чтобы научиться понимать ребёнка.*
- *Чтобы объяснить ему, как он сам может понять других людей.*
- *Чтобы дать ему возможность понять самого себя.*

Психолог коротко освещает вопросы по теме (слайды на презентации):

- Физиологические основы эмоций и чувств;
- Возрастные особенности развития эмоций и чувств.
- Роль эмоций в развитии ребенка дошкольного возраста (слайд «Волчок»)
- Понятие «Эмоциональный интеллект».

## II часть.

### 1 Этап – Игры для создания рабочего настроения.

#### *1.1. Игра «Азбука».*

Психолог: «Встаньте, пожалуйста, в алфавитном порядке от «А» до «Я» по начальной букве своего имени. поприветствуйте ваших соседей слева и справа». Сейчас я раздам каждому из вас фрагмент изображения эмоции, а затем поясню, что мы с этим будем делать».

Каждому участнику предлагается фрагмент разрезных картинок с изображением эмоций.

#### *1.2. Игра «Собери эмоции».*

Психолог: «Вам необходимо найти среди участников нашей встречи тех, у кого есть фрагменты картинки с изображением той же эмоции, что и у вас. В итоге у нас должно получиться три группы-команды».

Участники объединяются в три подгруппы по 4–5 человек.

### 2 Этап – Игры-разминки.

#### *2.1. Игра «Читаем эмоции по картине».*

Психолог: Уважаемые команды, обратите внимание на картину, изображенную на экране. У вас для этого есть две минуты, затем мы с вами обсудим увиденное. Сколько взрослых и детей было на картине? Сколько девочек танцевали? Какой атрибут одежды был у всех девочек? Какие эмоции переживают дети на картине? Сколько было веселых детей? Почему у детей было такое настроение?»

В ходе беседы по вопросам подсчитывается количество правильных ответов, которые были даны каждой командой.

Психолог: «Мы с вами выполнили задание. Оказалось, что больше всех правильных ответов на вопросы дала «...» команда. О чем это говорит? Почему команде удалось дать столько правильных ответов? Какой можно сделать вывод? Важно, чтобы и ваши дети замечали настроение героев на картине, понимали причину возникновения этой эмоции, сопереживали герою».

#### *2.2. Упражнение «Градуслик эмоций».*

Психолог: «Уважаемые команды, перед вами лежат листы со списками слов, обозначающих разные эмоции и шкалой градаций цветов напротив. Проведите стрелочки от слова к делению на шкале. Наиболее сильную эмоцию нужно соединить стрелочкой с местом на шкале, имеющим самую яркую окраску».

После выполнения задания педагогам предлагается обсудить полученные результаты, сделать выводы о степени интенсивности и «окрашенности» различных эмоций человека.

Психолог: Поясните, какие эмоции вы отнесли к темным цветам (досада, злость, горе, печаль...), а какие к ярким, насыщенным (радость, восторг...), к спокойным (безмятежность, ожидание...). Возможно, вы узнали или еще раз убедились в том, что человек может испытывать широкий спектр эмоций. Очень может быть, что названия многих эмоций будут не знакомы вашему малышу. Значит, настал момент поговорить с ним об этом, привести

примеры из своей жизни. Возможно, ребенок расскажет что-то подобное о себе или о герое из мультфильма».

### 3 Этап. Игры творческого самоутверждения.

#### *3.1. Коллаж «Такие разные эмоции».*

Психолог: Подгруппы выбирают карточку с эмоцией.

Задание: Попробуйте создать образ эмоционального состояния посредством сенсорных систем: зрения, слуха, осязания, обоняния, вкуса, цветоощущения, восприятие погоды. Вам нужно получить ответ на вопросы: как выглядит эмоция? Как она звучит? Чем пахнет? Какой у нее цвет? Какая она на вкус? Какое природное явление схоже с этой эмоцией? Подгруппы выполняют коллаж на выбранную эмоцию, используя картинки из журналов, рисунки, кусочки тканей, бумаги, карандаши. Каждая подгруппа презентует свой коллаж.

Психолог: Важно ли не запрещать ребенку проявлять эмоции, даже негативные на ваш взгляд? Помогите пережить эмоцию: сначала назвать, затем выразить телом, мимикой. Потом можно её нарисовать, слепить. После этого, эмоцию можно «сдуть», чтобы она улетела или раскрошить. А можно, наоборот, поместить коллаж на видное место. Пусть ребенок предложит свой вариант.

#### *3.2. Игра «Угадай эмоцию»*

Задание: Попробуем с помощью выразительных средств пантомимики (Поза, жесты) показать эмоции. Подгруппа работает по выбранной эмоции. Например, на карточке изображена эмоция радости. Значит, кто-то из подгруппы или все вместе показывают эмоцию.

- Представить жестами радостного человека.
- Показать походку или позу радостного человека.
- Сказать с радостной интонацией фразу: «Тренировка отменяется».

Другие подгруппы угадывают эмоцию.

Психолог: Попробуйте вместе с детьми изобразить эмоцию с помощью движений тела, не выдавая ее лицом.

### 4 Этап. Игры социо-игрового приобщения к делу.

#### *4.1. Дидактическая игра «Найди пару».*

Задание: на столе разложены пиктограммы и фотографии (лицевой стороной вниз) с изображениями детей в разных эмоциональных состояниях. Педагоги наугад выбирают фотографию и подбирают к ней пиктограмму со схематичным изображением такого же настроения, как на фото. Учитываются самые точные ответы: какая эмоция, возможная причина ее возникновения. Психолог: порисуйте дома с детьми смайлики (пиктограммы) эмоций. Можно сначала изобразить эмоцию перед зеркалом, а потом срисовать положение рта, бровей, глаз.

### 5 Этап. Игры вольные.

#### *5.1. Игра «Найди букву».*

По музыкальному залу распределены буквы (за шторами, на подоконнике, за роялем и т.д.). Задание: подгруппе надо собрать те буквы, которые есть в названии эмоций. Чья команда соберет большее количество букв и назовет эмоции, в названии которых эта буква встречается, побеждает на этом этапе.

#### **Завершающая часть. Рефлексия.**

*Психолог:* – Надеюсь, что сегодняшняя встреча была интересной и полезной для вас и для меня, как для педагога-психолога, который общается и работает с детьми разных групп. Мне хочется помочь вам понимать своих детей, дошкольников в группах, способствовать развитию эмоционального интеллекта детей.

- Кто считает встречу полезной – приклейте на флипчарт веселый смайлик.
- Кто считает, что встреча не принесла пользы – грустный смайлик.
- Кто остался равнодушен к этой теме – «спокойный» смайлик.



**Тренинг «Сплочение коллектива». Игровой тренинг «Квадрат»<sup>6</sup>**

Инструкция ведущего следующая: «Постройте весь коллектив в круг, и пусть участники закроют глаза. Теперь, не открывая глаз нужно перестроиться в квадрат». Обычно сразу начинается балаган, все кричат, предлагая свою стратегию. Через какое-то время выявляется организатор процесса, который фактически строит людей. После того, как квадрат будет построен, не разрешайте открывать глаза. Спросите, все ли уверены, что они стоят в квадрате? Обычно есть несколько человек, которые в этом не уверены. Квадрат действительно должен быть ровным. И только после того, как абсолютно все согласятся, что стоят именно в квадрате, предложите участникам открыть глаза, порадоваться за хороший результат и проанализировать процесс. Так же можно строиться в другие фигуры.

Во время упражнений участники переживают сильные эмоции и делают массу выводов, поэтому после каждого этапа можно устраивать небольшое обсуждение, где можно говорить пожелания своим коллегам для улучшения работы. Самый главный вопрос здесь: каким образом задание можно было сделать качественнее и быстрее?

Очень хорошо, если каждый участник тренинга будет отмечен руководством, а еще лучше, если команды получат хорошие памятные призы.

---

<sup>6</sup> Боритько А., Такмакова Ю. Тренинг «Сплочение коллектива». Игровой тренинг «Квадрат» <https://multiurok.ru/files/trieningh-splochieniie-kolliektiva-1.html>

**План проведения практикума с педагогами с использованием педагогического тренажера по теме «Изучаем ФОП ДО вместе: речевое развитие детей»<sup>7</sup>**

*Цель:* совершенствование профессиональной компетентности педагогов ДОО в вопросах планирования и практической реализации задач и содержания образовательной области ФОП ДО «Речевое развитие».

*Задачи:*

- актуализировать интерес педагогов к проблемам развития речи дошкольников в современных условиях;
- систематизировать психолого-педагогические знания воспитателей по речевому развитию детей дошкольного возраста в соответствии с требованиями ФОП ДО;
- совершенствовать профессионально-педагогические умения по использованию современных педагогических технологий, игровых методов, средств и приёмов для речевого развития дошкольников в разных возрастных группах;

Участники: педагоги (воспитатели и специалисты ДОО).

Продолжительность мероприятия: 60–80 минут.

Оборудование и материалы. Ноутбук, проектор, викторина-опрос на платформе <https://app.handypolls.com/>, памятки на тему «методы – это...», «средства – это...», «формы – это...», раздаточный материал, календарно-тематическое планирование воспитателей с каждой группы, клей, ножницы, выдержки из ФОП ДО на каждый возраст по образовательной области «Речевое развитие» (задачи и содержание работы) (табл. 1, 2).

Таблица 1

План педагогических тренажеров

Ход мероприятия	Содержание деятельности	Задачи
<i>Первый этап – предварительная самостоятельная работа</i>		
Предварительная работа (первая неделя месяца)	Самостоятельное изучение теоретической информации по вопросам речевого развития детей. Информирование педагогов о предстоящей встрече в методическом электронном кабинете: – анонс темы; – размещение информационных материалов по теме (выписки с ФОП ДО «Задачи и содержание образовательной области «Речевое развитие», памятки с определениями основных понятий темы; – планирование и разработка тестовых заданий по теме встречи; – информирование участников о необходимом оборудовании и атрибутах для участия	Систематизировать теоретические знания педагогов по образовательной области «Речевое развитие» в рамках ФОП ДО, о подходах к классификации методов, средств и форм обучения и воспитания детей дошкольного возраста.

<sup>7</sup> Ившина О.М., заведующий, Хозяшева М.С., методист МАДОУ «Сказка.ру» г. Перми.

Ход мероприятия	Содержание деятельности	Задачи
<i>Второй этап – очная встреча</i>		
1. Вводно-подготовительная часть (1–2 минут)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Приветствие участников.</li> <li>– Обозначение темы и цели мероприятия; создание эмоционального настроения.</li> <li>– Объявление правил встречи, конечный результат.</li> </ul>	Обеспечить эмоциональную, психологическую и мотивационную подготовку педагогов к совместной деятельности, ввести в тему встречи.
2. Практическая часть (15–20 минут)	Практическое выполнение заданий викторина-опрос на платформе <a href="https://app.handypolls.com/">https://app.handypolls.com/</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Диагностировать знания педагогов по вопросам реализации образовательной области «Речевое развитие» в рамках ФОП ДО.</li> <li>– Выявить дефициты педагогов по теме встречи, степень ориентации в понятийном аппарате, характеристиках компонентов речевого развития детей.</li> <li>– Комментирование и консультационная помощь при выполнении педагогами заданий.</li> </ul>
3. Основная часть (30–40 мин)	Анализ календарно-тематических планов по речевому развитию детей по алгоритмической модели. Деление на группы по возрастным параллелям. Работа с таблицами (табл. 2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Формировать умение анализировать календарно-тематических планы образовательной работы с детьми на соответствие требованиям образовательной области ФОП «Речевое развитие».</li> <li>– Формировать умение систематизировать знания и отражать результаты образовательной деятельности обобщающих таблицах.</li> </ul>
4. Заключительная часть (15–20 минут)	Подведение итогов, краткая презентация материалов. Рефлексия	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Совершенствовать умение оценивать результаты и продукты совместной деятельности.</li> <li>– Обогащать опыт ведения диалога по обмену мнениями с коллегами.</li> </ul>
<i>Третий этап – оформление материалов</i>		
Третья неделя месяца	Самостоятельная работа в группах, по оформлению материалы в методические продукты	Формировать умение систематизировать и оформлять информационные материалы по вопросам речевого развития детей в формате методического сборника по всем возрастным параллелям.

Ход мероприятия	Содержание деятельности	Задачи
<i>Четвертый этап – взаимоконтроль</i>		
Четвертая неделя месяца	Наблюдение в группах за занятиями, режимными моментами или совместной деятельностью педагога и детей, связанными с решением задач речевого развития детей в соответствии с требованиями ФОП ДО.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Совершенствовать навыков профессиональной самопрезентации.</li> <li>– Обогащать опыт применения инновационных методов, средств технология речевого развития детей.</li> <li>– Стимулировать стремление к использованию активных методов и средств речевого развития детей; поиск методов и средств, в основу которых положен характер познавательной деятельности детей.</li> <li>– Побуждать к аргументированной и конструктивной оценке результатов и продуктов совместной деятельности и деятельности по самообразованию.</li> </ul>

Таблица 2

Схема таблицы для обобщения знаний по теме «Образовательная область «Речевое развитие»: методика реализации». Речевое развитие в возрастной группе \_\_\_\_\_

Методы	Приемы	Формы организации	РППС
<i>Задача 1</i>			

**Пример диагностического теста для выявления информированности педагогов по проблемам речевого развития детей дошкольного возраста**

*Уважаемые педагоги, познакомьтесь с утверждениями и выберите соответствующий вариант их продолжения.*

1. Речевое развитие в образовательной деятельности согласно ФГОС ДО

**А) средство общения и культуры;**

Б) средство подготовки к обучению грамоте;

В) средство овладения литературным языком своего народа;

Г) средство развития навыков устной и письменной речи.

2. Формирование словаря включает в себя

А) формирование лексикона, расширение представлений о закреплённых значениях и формирование умения использовать их в конкретных условиях общения;

**Б) количественное накопление слов, освоение их социально – закреплённых значений и формирования умения использовать их в конкретных условиях общения;**

В) это планомерное расширение активного словаря детей за счёт незнакомых или трудных для них слов;

Г) это активизация словаря и развитие понимания речи.

3. Звуковая культура речи.

**А) это владение культурой речепроизношения;**

Б) это формирование умений слушать литературные произведения различая жанровые направления;

В) это развитие монологической и диалогической речи.

## Конкурс педагогического мастерства<sup>8</sup>

**Цели и задачи** проведения конкурса педагогического мастерства: изучение уровня сформированности профессионально значимых свойств личности воспитателя: направленность, знания, способности, техника; формирование профессиональных умений, связанных с проявлением педагогического такта в различных условиях воспитательно-образовательной работы в ДОО; развитие обусловленных особенностями осуществления педагогической деятельности внимания и наблюдательности, творческого мышления и воображения.

*Сценарий конкурса.*

### 1 тур конкурса.

Психологическая настройка на участие в конкурсе и творческую работу.

Воспитателям предлагается принять участие в выполнении упражнений на формирование умений быстро включаться в деятельность и управлять своим творческим самочувствием. Для этого педагогам предлагаются упражнения, которые выполняются коллективно всеми воспитателями в быстром темпе.

*Упражнение 1. «Войди в наш круг».*

Все воспитатели стоят в кругу, один из них – вне его. С помощью максимального использования всех возможностей невербальных средств общения надо попытаться войти в круг. Упражнение выполняется быстро. Испробовать предлагается всем.

*Упражнение 2. «Коллективный рисунок».*

Прослушать магнитофонную запись музыкального фрагмента, а свои чувства и мысли выразить в коллективном рисунке, написать или разыграть короткий рассказ, связанный с его содержанием. Упражнение активизирует произвольное внимание, творческое воображение.

*Упражнение 3. «Почемучка».*

Для проведения упражнения используется картина остросюжетного содержания, которая демонстрируется воспитателям. Им предлагается внимательно рассмотреть ее, дать название и поставить такие вопросы, которые максимально бы активизировали бы воображение аудитории. Выполняется поочередно всеми членами педагогического коллектива, участвующими в конкурсе, по кругу. Благодаря данному упражнению активизируется способность педагогов к постановке проблем, анализирующее восприятие и творческое воображение.

---

<sup>8</sup> Абузярова Л.А., старший воспитатель ГБОУ детского сада № 1505 компенсирующего вида г. Москвы под руководством Н.В. Микляевой.

#### *Упражнение 4. «Сделай подарок».*

Все сидят в кругу. По очереди педагогам предлагается сделать подарок кому-нибудь из членов коллектива. Выполняется невербально, используя мимику и жесты. Те, кому дарят подарок, должны отгадать, что же этого может быть.

### **2 тур конкурса.**

Владение приемами педагогической техники. Управление своим эмоциональным состоянием.

#### *Упражнение 1. «Имитационная игра».*

Требуется войти в группу в образе ребёнка, заведующей, методиста. Проследить, как меняется эмоциональный настрой, передается характер персонажей.

#### *Упражнение 2. «Здравствуйте!».*

Поприветствуйте ребят словом «Здравствуйте!» с десятью оттенками: страха, удовольствия, дисциплинированности, удивления, упрёка, радости, неудовольствия, достоинства, иронии, безразличия.

#### *Упражнение 3. «Глаза в глаза».*

«Продемонстрируйте ваш взгляд на ребёнка: с укоризной, с настойчивым запретом, с безмерным удивлением, с гневом, с ожиданием дальнейших действий».

#### *Упражнение 4. «Микропреподавание».*

Нужно рассказать слушателям – аудитории - о том, каким образом можно управлять собой в ситуации, когда необходимо обсудить с детьми их поведения (этическая беседа). В ходе рассказа слушателям необходимо записать, какое состояние испытывает выступающий перед аудиторией воспитатель. Затем выступавшему воспитателю необходимо описать своё физическое и психологическое состояние во время микропреподавания. Сравняется самоотчёт выступавшего и отчёты слушателей.

### **3 тур конкурса.**

Задания на проверку педагогического мастерства и такта воспитателя.

#### *Упражнение 1. «Анализ проблемной ситуации».*

Ведущий, обращаясь к педагогам, говорит: «Вам дается несколько секунд на то, чтобы разбиться на 3 команды. Получилось? Какая помощь нужна? Теперь вместе с членами ваших команд проанализируйте следующую проблемную ситуацию:

Увидев, что Вадик собирается рисовать, педагог спрашивает:

- Что ты собираешься рисовать и чем?
- Как будешь располагать рисунок на листе бумаги?
- Что нарисуешь сначала, а что потом?

Напоминает, что после рисования надо всё положить на свое место».

Ответьте на вопросы. Чем обосновано такое вмешательство взрослого в самостоятельную деятельность детей? Есть ли в нем необходимость? Почему вы так думаете?

#### *Упражнение 2. «Детская поделка».*

Команд предлагается за определенное время создать с помощью цветной бумаги,

листов картона, шерстяных ниток, ножниц и клея поделку – детскую игрушку так, чтобы было ясно, дети какой возрастной группы могли ее сделать. Команда-соперница должна отгадать возраст детей и обосновать свой ответ.

*Упражнение 3. «Ролевая игра».*

Каждая команда педагогов заранее готовит и инсценирует на конкурсе педагогическую ситуацию из жизни детского сада, оборвав её показ в кульминационный момент. Команда-соперница за определённое время должна найти решение и проиграть развязку ситуации. Решение своих и предложенных ситуаций команды обосновывают с позиций педагогической целесообразности. При этом анализируется типичность показанных ситуаций, рациональность их решения, гуманность позиции, мастерство инсценировки.

*Упражнение 4. «Проведение беседы с ребёнком».*

Данное задание выполняется капитанами команд. Им предлагается проанализировать следующую ситуацию: «Ребёнок вашей группы ударил другого, с которым играл. Вы воспитатель. Ваши действия...».

**Подведение итогов конкурса** (экспертная оценка жюри) и награждение победителей.



**Рекомендации к проведению работы с педагогами по «ФОП ДО»  
в форме «Методического экспресса»<sup>9</sup>**

Методический экспресс по обозначенной теме может быть проведен по-разному. В практике методической работы с педагогами нашего ДОО был апробирован следующий вариант данной формы работы.

В первой части экспресса была проведена педагогическая викторина, в ходе которой педагоги продемонстрировали и проверили свои знания о ФОП ДО.

В основной части мероприятия работа педагогов была организована на 4 «платформах», тематика которых была связана с особенностями взаимодействия субъектов образовательного процесса в ходе внедрения ФОП ДО («Воспитательная работа с детьми», «Взаимодействие с родителями») и особенностями организации образовательной деятельности в ДОО по финансово-экономическому воспитанию и обучению компьютерной грамотности в соответствии с требованиями ФОП ДО («Дети в мире цифры», «Дети и финансовая грамотность»).

При посещении «Платформы «Воспитательная работа с детьми»» педагоги имели возможность обменяться опытом по духовно-нравственному, трудовому и патриотическому воспитанию детей в ДОО, а затем применить полученные знания в практической деятельности. Для этого были проведены мастер-классы: игровая викторина «Угадай профессию и город», трудовое соревнование «Пришивание пуговиц», мастерская «Изготавливаем куклу в традиционном костюме».

На второй платформе «Взаимодействие с родителями» помимо трансляции педагогами опыта сотрудничества с семьями воспитанников были организованы мастер-классы в виде ролевых игр: «Родительское собрание в нетрадиционной форме», совместное мероприятие с детьми и родителями «Учимся взаимодействовать друг с другом», заседание детско-родительского клуба «Солнечная семья».

На третьей платформе «Дети в мире цифры» педагоги познакомились с опытом работы коллег по использованию цифровых технологий в образовательном процессе и апробировали способы использования программ «SMARTNOTEBOOK», Microsoft PowerPoint и др. для создания игр в рамках педагогической лаборатории.

На четвертой платформе «Дети и финансовая грамотность» была организована деловая игра для повышения финансовой грамотности педагогов («Поход в банк»).

В конце мероприятия было организовано обсуждение его хода и итогов по вопросам: удалось ли достичь поставленных целей, какие образовательные достижения и продукты являются наиболее значимыми, удалось ли сохранять заинтересованность и активность на протяжении всего мероприятия, чем интересен и полезен «Методический экспресс» как

---

<sup>9</sup> Бусалаева С.В., заведующий, Климова И.А., заместитель заведующего, Долгополова Н.А., методист, Хусаинова Н.У., старший воспитатель МАДОУ «Гардарика» г. Пермь.

форма профессионального и личного самосовершенствования. Педагоги имели возможность высказать предложения по совершенствованию мероприятия и дальнейшему изучению темы, каждый из участников мероприятия получил информацию об открытых занятиях по теме «Методического экспресса».

**Технологическая карта интерактивной составляющей «Мотиватор-клуба»<sup>10</sup>**

Тема: \_\_\_\_\_

Цель: \_\_\_\_\_

Задачи: \_\_\_\_\_

Этап	Содержание	Предполагаемый результат
Вводный – 5 мин	Квик-настройка «Я умею – тебя научу».	Формирование интереса к совместной деятельности
Основной – 15–25 мин	– Технология изготовления продукта. – Знакомство с правилами игр (настольных, интеллектуальных), их проведение.	Чек-лист вопросов для представления продукта: 1. Название продукта или технологии; 2. Основное назначение; 3. Опыт применения
Заключительный – 10 мин	Рефлексия. Чайная пауза	Фотосессия с продуктом. Положительная обратная связь участников свидания.

Примерные темы педагогов.

- Чайная церемония.
- Новогодний бум (изготовление подсвечников для декорирования столов).
- Активити-игры (современные настольные игры).
- Квиз, плиз! (интеллектуальная игра).
- Подарок для хорошего человека (шокобокс ко Дню учителя).
- Весеннее вдохновение (создание декоративного панно).
- Очень тайное свидание (игра «Мафия»).
- Попадись на крючок (вязание крючком шапочек для игр детей).
- Мастерская «Светлячки» (изготовление атрибутов для конструирования).
- В мастерской художника (правополушарное рисование).
- Маленькая деталь для создания образа (изготовление броши из фетра) и др.

Организатором «свидания» может быть как отдельный педагог, так и группа педагогов. Организатор отвечает за создание комфортной атмосферы.

«Плюсы» для педагогов-участников: продуктивная коммуникация, прокачка практических навыков, организаторских способностей, снятие эмоционального напряжения, демонстрация личных достижений, повышение самооценки и авторитета в коллективе.

3 этап заключительный: пост о проведенном «свидании» размещает ответственный за данное направление работы, включается текстовый материал и фотографии. Отзывы о мероприятии педагоги-участники «свидания» выкладывают в чате ДОО в день проведения.

Таким образом, «Мотиватор-клуб» является инновационной и интерактивной формой методической работы, источником вдохновения, ресурсом для поддержки внутреннего «Я», площадкой для самовыражения и успешности педагогов.

<sup>10</sup> Останина С.А., заместитель заведующего, Петришина О.А. методист, МАДОУ «Лидер» г. Перми.

**Сценарии мероприятий «Большая творческая игра»**

**1.1. ОТКРЫТИЕ ДЕТСКОЙ АКАДЕМИИ ИЗОБРЕТАТЕЛЬСТВА**

Сценарий проведения игры для детско-родительских команд

Игровая комната принимает: 3 команды, (группу делим на 3 команды), в группе столы расставлены на три островка. для проведения 1 из 3 мастер-классов.

Организация пространства: 1 кабинет с расстановкой мебели на 3 острова, позволяющие разместить по 3 команды.

Мастер-классы	Функции ведущего	Продукт
мастер-класс по игре	*встреча гостей —> переход в мастерскую «Герои» [...] —> прием команд из мастерской «Среда» —> проведение мастерской «Игра» —> завершение общения*	1. Остров – создаем героя из разных материалов (попросить родителей принести бросовый материал). Предмет для удачи и безопасности. Ваши фантазии и предложения
мастер-класс по созданию героев	прием команд после встречи гостей —> проведение мастерской «Герои» —> переход в мастерскую «Среда»	2. Остров создаем – МИР ГЕРОЯ (коробки, бумага, клей, ножницы, конструктор-липучка), природный материал, ракушки.
мастер-класс по созданию мира	прием команд из мастерской «Герои» —> проведение мастерской «Среда» —> переход в мастерскую «Игра» (создание предмета для удачи и безопасности)	3. Остров – создаем летательный космический аппарат

Тайминг.

1. Знакомство с детьми – 2 мин
  2. Приветствие – 1 мин
  3. Переход к мастерской «Герои» – 1 мин
  4. Мастерская «Герои» – 8 мин
  5. Переход к мастерской «Среда» – 2 мин
  6. Мастерская «Среда» – 8 мин
  7. Размещение созданных миров на столе – 4 мин
  8. Мастерская «Игра» – 14 мин
  9. Фото, эмоциональная рефлексия участников – 10 мин
- Общее время: 40 минут (Игра) + 10 минут (Фото).

Обязательное условие: жесткий контроль времени и максимальная концентрация ведущего!

## 1.2. ОТКРЫТИЕ ДЕТСКОЙ АКАДЕМИИ ИЗОБРЕТАТЕЛЬСТВА

Сценарий проведения игры для 2 детских команд

Игровая комната принимает: 2 команды по 15 детей, 2 персонажа-пирата, 2 педагога для помощи детям, 1 педагог-организатор.

Организация пространства: 1 кабинет с расстановкой мебели на 2 острова, позволяющих разместить по 2 команды.

Мастер-классы	Функции ведущего
мастер-класс по игре	*встреча гостей —> переход в мастерскую «Герои» [...] —> прием команд из мастерской «Среда» —> проведение мастерской «Игра» —> завершение общения*
мастер-класс по созданию героев	прием команд после встречи гостей —> проведение мастерской «Герои» —> переход в мастерскую «Среда»
мастер-класс по созданию мира	прием команд из мастерской «Герои» —> проведение мастерской «Среда» —> переход в мастерскую «Игра»

### Тайминг

1. Знакомство с детьми – 2 мин
  2. Приветствие – 1 мин
  3. Переход к мастерской «Герои» – 1 мин
  4. Мастерская «Герои» – 8 мин
  5. Переход к мастерской «Среда» – 2 мин
  6. Мастерская «Среда» – 8 мин
  7. Размещение созданных миров на столе – 4 мин
  8. Мастерская «Игра» – 14 мин
  9. Фото, эмоциональная рефлексия участников – 10 мин
- ОБЩЕЕ время: 40 минут (Игра) + 10 минут (Фото)

Обязательное условие: жесткий контроль времени и максимальная концентрация ведущего!

### Начало мероприятия.

Дети входят в группу, их приветствует ведущий.

*Здравствуйте, ребята. Сегодня мы приглашаем вас в необычное путешествие, полное неожиданностей и приключений.*

Под музыку в гости приходят пираты.

*Пираты: – Привет, Ребята! Меня зовут Джек Воробей, а это мой помощник Кук. Каррамба! Свистать всех наверх! Наш корабль отправляется в дальнее плавание на поиски приключений! Наш путь будет пролегать строго на запад через океан Хулиган, мимо атолла Кока-колы прямо к Острову Фантазий!*

Дети делятся на две команды, одну команду приглашают к столу, на котором будет создаваться «Мир».

## ПРИВЕТСТВИЕ ГОСТЕЙ

*– А вот и наш остров. А что же на этом острове нет ни растительности, ни жилья? Давайте создадим здесь такие условия, чтоб можно было спрятаться от палящего солнца и проливного дождя. А еще нам нужно вырастить на этом острове такие растения, плоды которых можно употребить в пищу и не отравиться...*

## ПЕРЕХОД

*– Предлагаю отправиться в мастерскую, в которой вы создадите свой мир и те предметы, которые мы можем в нем встретить.*

*– Вы можете использовать на выбор: проволоку, коробочки, бумагу, ткань, ракушки, камешки.*

*– Проходите, рассаживайтесь.*

На данном этапе рабочие столы объединены в «остров», вокруг которого работают участники. Команда создает мир для своих героев, располагая его на полусфере.

Материалы для оформления пространства: ткань и бумага для создания рельефа, синельная проволока разных цветов и коробочки разных размеров, обклеенные белой бумагой, камни, ракушки, скорлупки от орехов, ножницы, клей, цветная бумага, материал для декора.

Во время процесса изготовления, ведущие мастерской подсказывают, задают вопросы, чтобы участники смогли быстрее сориентироваться с выбором или придумыванием своего объекта.

**Ведущие мастерской засекают время – 8 минут.**

*– Вниманию участников, отведенное время истекло.*

## МАСТЕРСКАЯ ПО СОЗДАНИЮ ГЕРОЕВ

Вторую группу детей приглашают к другому столу и предлагают им создать жителей этого острова.

*– Но на нашем острове нет жителей. Жители острова – существа необычные. Они похожи и непохожи на обычных животных. Ведь наш остров называется – остров ФАНТАЗИЙ. Предлагаю заселить его забавными и необычными животными.*

Для создания героев предлагаем использовать фольгу, бумажные стаканчики, трубочки для коктейлей, проволоку и дополнительные материалы для декорирования: помпоны, блестки и т.п.

**Ведущие мастерской засекают время – 8 минут.**

Пошаговый процесс работы.

1. Продумываем образ будущего героя.
2. Продумываем детали – Части образа (голова, туловище, руки и ноги и т.д.), рисуем.
3. Вырезаем ножницами части, приклеиваем на них цветную бумагу или разрисовываем красками, или карандашами.
4. На лице приклеиваем из цветной бумаги глаза, носик, рот, волосы, или рисуем с помощью фломастеров.
5. При помощи клея приклеиваем украшения (детали) на стаканчики.
6. Из веревочек можно сделать волосы.
7. Для изготовления рук фигурок используются шарики, бусинки, нанизанные на веревочки. Закрепить руки к туловищу.
8. Голову, руки и ноги приклеиваем к стаканчику клеем, или укрепляем голову на 2 прищепки для устойчивости.
9. Для украшения персонажа: бантик на голову, антенны для пришельца и многое другое.

*– Теперь и дома, и в детском саду вы можете создать любого героя для вашей игры.*

## ПЕРЕХОД

### МАСТЕРСКАЯ ПО ИГРЕ

– *Итак, мы оживили наш остров Фантазий. На нем появилась растительность, появилось жилье, где можно спрятаться от непогоды, есть жители. Расскажите мне, кто у тебя появился, как его зовут, где он живет и т.д.*

– *Теперь предлагаем вам придумать:*

– *как зовут вашего героя;*

– *какая необычная история с ним произошла;*

– *как волшебный предмет изменил жизнь героев, помог им в трудной ситуации.*

(При затруднениях в составлении режиссерской игры помочь следующими фразами:

– *давайте представим, что предмет оживил/отправился/перенес/...*

– *давайте с помощью волшебных предметов отправимся в путешествие к другим героям....*

– *Что могло произойти у героя, если у него оказался вдруг какой-нибудь волшебный предмет...)*

– *Вот и подошло время нашей игры к концу. Но наш остров не только Фантазийный, но и очень удачливый, он очень благодарен вам за его жителей и решил вас отблагодарить*

– *открыть вам место, где пират Джон Сильвер спрятал свои сокровища....*

– *Дорогие участники, сегодня мы с Вами стали настоящими волшебниками, создали новый фантазийный мир и наполнили его удивительными историями.*

– *Хотели бы вы в такую игру поиграть еще?*

– *Приглашаем вас сделать общую фотографию.*

**«БОЛЬШОЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ МАРАФОН:  
ОТ ДИДАКТИКИ ДО СОВРЕМЕННОСТИ»<sup>11</sup>**

*Разные города – цель одна!  
Эффективная методическая служба*

С целью актуализации *миссии* методической службы в дошкольном образовании, направленной на качество образования, на необходимость быстро реагировать на изменяющуюся ситуацию, генерировать новые идеи, планировать стратегию развития ОУ, формировать нового типа педагога обладающего педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой, способного на практике реализовать достижения отечественной и мировой педагогических наук Департамент образования администрации г. Перми совместно с МАОУ ДПО «Центр развития системы образования» г. Перми при поддержке Министерства образования и науки Пермского края организуют 1 раз в год «*Большой методический марафон*».

Тематика марафона меняется от запроса методических служб, от вызовов современного образования.

К участию в Марафоне приглашаются: руководители муниципальных методических служб, заместители заведующих, методисты, старшие воспитатели дошкольных образовательных организаций г. Перми, Пермского края и городов России.

Спикерами марафона являются представители научных школ России, бизнеса, практики.

Марафон – проект, дающий возможность на практике:

- услышать мнение представителей науки и практики о правильной стратегии планирования деятельности образовательного учреждения;
- сделать выбор модели в зависимости от целей, задач и подходов, на основе которых она создается: прогнозирование – планирование – организация – регулирование – контроль – стимулирование – коррекция – анализ;
- утвердить свои знания о том, что успешность функционирования системы зависит от обоснованности и оптимальности выбора содержания методической работы, учета важных проблем и тенденций в развитии воспитательно-образовательного процесса ДООУ и профессионального мастерства педагогов;
- вспомнить, что содержание методической работы формируется на основе различных источников, как общих для всех дошкольных учреждений региона, так и исходя из реальных, неповторимых условий каждого дошкольного учреждения; узнать новые возможности информационного ресурсного обеспечения работы методических служб.

В формате Марафона обсуждаем актуальные вопросы в знакомых форматах.

---

<sup>11</sup> Скачкова Н.В., заместитель директора МАОУ ДПО «ЦРСО» г. Перми.



### **1. Большой педагогический совет.**

- Ориентиры современной методической службы ДОУ.
- Эффективная методическая служба ДОУ: профессиональный рост, сетевое взаимодействие, организационная структура.
- Современные технологии методической работы в ДОО.
- Позитивные и негативные тренды методических практик в ДОО.
- Компетентностно-ориентированная парадигма организации методической деятельности в ДОО.

### **2. Методические объединения.**

- Годовое планирование работы ДОУ.
- Система работы с кадрами.

### **3. Готовые решения: делай ПРОСТО! ПРОСТО делай!**

- Акцентируем внимание методических служб на типичных ошибках в планировании, контроле и аналитической деятельности, выявленных при экспертизе качества дошкольного образования или проверке деятельности ДОУ.
- На мастер-классах получаем готовые решения по поставленным вопросам.

На каждой площадке слушатели получили ЧЕК – ЛИСТЫ, шаги по подходу к планированию, контролю, аналитике в ДОУ и др.

Методисты делают выбор модели в зависимости от целей, задач и подходов, на основе которых она создается: прогнозирование – планирование – организация – регулирование – контроль – стимулирование – коррекция – анализ.

### **Шаги по подготовке и проведению БММ.**

#### *Шаг 1. Подбор команды.*

Команда: Методисты – лидеры в дошкольном образовании г. Перми.

- Слаженная команда – половина успеха.
- Успех= опыт каждого + правильно подобранная роль.
- Назначение руководителя проекта подготовки. Это «Центр управления марафоном». Он распределяет ответственность каждому члену команды, делегирует полномочия, ставит задачи, координирует действия.
- Каждый участник команды получает задачу с учетом опыта.

#### *Шаг 2. Поиск и выбор площадки.*

Важно продумать все до мелочей:

- Планируемое количество участников методического марафона – 300.
- Формат организации (деловой, развлекательный, корпоративный и др.) – деловой с элементами спорта.
- Сколько параллельных забегов – сессий – 6! (необходимо для подбора количества помещений).
- Портрет участника, статус – научный работник, управленец, представитель методической службы разного уровня (важно для подбора марафонских трасс).
- Комфортность условий (важно для хорошего старта и результативного финиша).

*Шаг 3. Медиапланирование / дорожная карта / план маршрута.*

- Формы работы выбраны – цели поставлены – результаты (продукты) прописаны – план создан.
- Сроки – обозначены.
- Ответственные – выбраны.
- Прогноз рисков – чем меньше, тем лучше.
- Своевременное выявление проблем (препятствия встретились).
- Смета – в работе.
- Работа над брендбуком – идей много, главное – выбрать одну.
- Контрольные пункты (на трассе) – обозначены.

*Шаг 4. Контент в зависимости от аудитории участников.*

Информационное, визуальное и другое воспринимаемое аудиторией наполнение тех или иных ресурсов: сайтов, блогов, страниц в соцсетях, а также материалы, передаваемые посредством электронных рассылок, мессенджеров и других каналов коммуникации.

*Шаг 5. Поиск спикеров (гуру, мастер, тренер).*

Изучение сайтов образовательных учреждений: г.г. Пермь, Москва, Томск, Орел, Казань, Химки, Краснокамск, Березники, Лысьва, Чернушка, Чайковский, Кунгур, Соликамск, Кизел, Кудымкар, Оса, Куеда – следы спикеров найдены, главное – договориться и вручить техническое задание.

*Шаг 6. Об этом чуть позже...* Это вы узнаете на БОЛЬШОМ МЕТОДИЧЕСКОМ МАРАФОНЕ. Ждем всех на мероприятии!

*Электронное издание*

**Методическое сопровождение образовательной деятельности ДОО**

Учебник

по направлению 44.04.01 – «Педагогическое образование»

Авторский коллектив:

**Бережнова** Ольга Владимировна, **Ведерникова** Наталья Николаевна,  
**Венкова** Зоя Львовна, **Ворошнина** Ольга Руховна, **Гаврилова** Елена Викторовна,  
**Григорьева** Юлия Сергеевна, **Ершова** Ольга Станиславовна,  
**Зорина** Наталья Анатольевна, **Коломийченко** Людмила Владимировна,  
**Лашкова** Лия Луттовна, **Майер** Алексей Александрович,  
**Микляева** Наталья Викторовна, **Наумов** Александр Анатольевич,  
**Половодова** Любовь Серафимовна, **Прозументик** Ольга Владимировна,  
**Скачкова** Надежда Валерьевна, **Токаева** Татьяна Эдуардовна,  
**Чертоляс** Елена Васильевна

Под редакцией

**Григорьевой** Юлии Сергеевны  
**Зориной** Натальи Анатольевны  
**Коломийченко** Людмилы Владимировны

Технический редактор – *О.В. Вязова*  
Редактор электронных изданий – *Д.Г. Григорьев*

ИБ № 3/24

Редакционно-издательский отдел  
Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета  
614990, г. Пермь, ул. Пушкина, д. 44, каб. 310  
тел. (342) 215-18-52, доб. 394  
e-mail: rio@pspu.ru

Тираж 50 экз.

Подписано к использованию 19.02.2024

Системные требования:

ПК, процессор Intel (R) Celeron (R) и выше, частота 2.80 ГГц;  
монитор SuperVGA с разреш. 1280x1024, отображ. 256 и более цветов;  
1024 Mb RAM; Windows XP и выше; Adobe Reader 8.0 и выше;  
CD-дисковод, клавиатура, мышь