

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕРАКТИВНЫХ ФОРМ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	10
1.1 Состояние проблемы интерактивного обучения педагогов дошкольной образовательной организации в научно-педагогической литературе.....	10
1.2 Современное состояние методической работы в дошкольной образовательной организации.....	18
1.3 Организационно-педагогические условия использования инновационных форм методической работы в дошкольной образовательной организации.....	27
Выводы по первой главе.....	39
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ИНТЕРАКТИВНЫХ ФОРМ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	41
2.1 Цели и задачи опытно-поисковой работы по использованию интерактивных форм методической работы в дошкольной образовательной организации.....	41
2.2 Реализация организационно-педагогических условий использования интерактивных форм методической работы с педагогами дошкольной образовательной организации.....	55
2.3 Обобщение результатов эмпирического исследования.....	61
Выводы по второй главе.....	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	73
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	75
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	83

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Система дошкольного образования в настоящее время активно развивается и совершенствуется. И одним из важнейших ориентиров обновления является развитие педагогических кадров. Приоритетность данного направления фиксируется в ряде нормативных документов. Так, одна из важнейших задач Концепции развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года связана с развитием механизмов непрерывного профессионального развития персонала.

Социальный заказ на повышение качества системы методической работы с педагогами, поиск новых эффективных форм решения актуальных задач управления педагогическим персоналом обозначен в государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года, где указана необходимость осуществлять «развитие системы кадрового обеспечения сферы образования, позволяющей каждому педагогу повышать уровень профессионального мастерства на протяжении всей профессиональной деятельности» [38].

По-прежнему актуальными являются образовательные стандарты (ФГОС дошкольного образования, профессиональный стандарт «Педагог (воспитатель, учитель)»), определяющие требования к современному педагогу. Федеральный закон «Об образовании в РФ» (ст.48) закрепляет педагогическую ответственность за качество образовательной деятельности. Развитие педагогических кадров, управление повышением их

квалификации – одна из важнейших задач методической работы в дошкольной образовательной организации (далее – ДОО). Особенностью методической работы по повышению профессионализма педагогов на современном этапе является необходимость соответствия требованиям адресности, системности, научности и продуктивности и др.

В настоящее время одной из социально значимых проблем является формирование педагога, обладающего компетентностью, мобильностью, динамизмом, способностью к сотрудничеству, мотивированного к инновационной деятельности, готового к новому типу организации и проектирования образовательного процесса на основе новых технологий. Одним из возможных ограничений данного процесса, как отмечают ряд исследователей, является недостаточно эффективная организация методической работы в ДОО, связанная с использованием традиционных форм работы с педагогами, в которых главное место отводится докладам, прямой передаче знаний, характеризуется отсутствием обратной связи и т.п. Возникает необходимость пересмотра и обновления как содержания методической работы, так и форм её организации, что определяет актуальность решения проблемы на *социально-педагогическом уровне*.

Исследования проблем организации методической работы в дошкольном образовательном учреждении представлены в работах следующих авторов: Ю.В. Атемаскиной, К.Ю. Белой, Л.Г. Богословец, Н.А. Виноградовой, Л.М. Волобуевой, В.П. Дубровой, Е.П.

Милашевич, Н.В. Елжовой, И.Н. Казаковой, А.А. Майер, Л.А. Пеньковой, Л.И. Фалюшиной и др.

Е.А. Запорожец, Ю.А. Конаржевский, А.А. Орлов, П.И. Третьяков, П.Т. Фролов, Т.И. Шамова и др. в своих трудах рассматривают общую характеристику отношений между понятиями «методическая работа» и «обучение педагогов», важным признаком сравнения при этом является соотношение субъекта (управляющей подсистемы) и объекта (управляемой подсистемы) методической работы в различных формах организации обучения педагогов. Авторы отмечают, что одна из ведущих функций методической работы - углубление и расширение знаний, создание условий для формирования профессиональных компетенций для повышения качества педагогической деятельности.

Ю.С. Арутунов, В.А. Болотов, А.К. Лукина, Г.В. Яковлева и др. рассматривают методическую работу в дошкольном образовательном учреждении как часть системы непрерывного образования педагогического коллектива. С.Ф. Багаутдиновой, Л. Н. Буйловой, С. В. Кочневой и Е. В. Коротаевой выделены функции и задачи современного методического сопровождения ДОО; Г.В. Нарыковой определены современные тенденции развития муниципальных служб в современных социально-экономических условиях и т.д.

Несмотря на значительное количество исследований, посвящённых проблеме профессионального развития педагогов в образовательных организациях, относительно небольшое количество из них отражают переход к

принципиально новым технологиям развития творческого мышления, становления педагога как субъекта саморазвития, овладения им инструментами управления собственной образовательной деятельностью, что подтверждает актуальность проблемы на *научно-теоретическом уровне*.

Актуальность проблемы исследования на *научно-методическом уровне* обусловлена необходимостью определения интерактивных форм методической работы с педагогами в ДОО, направленных на удовлетворение профессиональных запросов педагогов, создание условий для включения их в творческий поиск.

В ходе анализа педагогических и психологических исследований по проблеме использования интерактивных форм методической работы в ДОО были выявлены следующие противоречия между:

– социальным заказом со стороны общества и государства на подготовку высокопрофессионального, творчески мыслящего, инициативного педагога и недостаточно эффективную организацию методической работы в решении данного вопроса;

– необходимостью поиска новых эффективных форм работы с педагогами по повышению их профессиональной компетентности и недостаточной теоретической разработанностью данной проблемы в современных исследованиях;

– объективной потребностью современной дошкольной образовательной организации в эффективных формах внутрифирменного обучения педагогов и низким потенциалом используемых средств методической работы в практике ДОО.

В соответствии с выявленными противоречиями была сформулирована проблема исследования: какие условия необходимо создать для эффективного использования интерактивных форм методической работы в ДОО?

Актуальность проблемы, её теоретическая значимость, существующие противоречия обусловили выбор темы исследования: «Использование интерактивных форм методической работы в дошкольной образовательной организации»

Цель исследования: теоретическое обоснование и апробация организационно-педагогических условий эффективного использования интерактивных форм методической работы в дошкольной образовательной организации.

Объект исследования: организация методической работы дошкольной в образовательной организации.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия эффективного использования интерактивных форм методической работы в дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования: эффективность методической работы по использованию интерактивных форм методической работы обеспечивается реализацией следующих организационно-педагогических условий:

1) систематизация интерактивных форм в соответствие с этапами методической работы в ДОО;

2) применение технологий фасилитации и модерации в групповой работе с педагогами.

Изложенная цель и гипотеза исследования определяют необходимость решения следующих **задач:**

1) осуществить анализ состояния проблемы интерактивного обучения педагогов дошкольного образования в научно - педагогической литературе;

2) рассмотреть современное состояние методической работы в ДОО по повышению профессиональной компетентности педагогов;

3) описать и реализовать организационно-педагогические условия использования интерактивных форм методической работы в ДОО;

4) разработать рекомендации для руководителей методических служб по созданию условий использования интерактивных форм методической работы с педагогами.

Методологической основой исследования являются положения личностно ориентированного и компетентностного подходов (Л.С. Выготский, В.В. Давыдов, А.Н. Леонтьев, И.А. Зимняя, А.Г. Каспржак, А.В. Хуторской, Б.Д. Эльконин и др.); теория символического интеракционизма (Дж. Мид, Г. Блумер, И. Гофман); теория интерактивных методов и форм обучения в работах Г.П. Звенигородской, Н.Г. Григорьевой, М.В. Кларина и др.; исследования, посвященные проблеме поиска путей формирования профессиональной компетентности педагога (Ю.А. Бабанский, О.Л. Жук, Н.В. Кухарев, М.Н. Скаткин, Г.И. Щукина и др.); исследования, посвященные актуальным проблемам организации методической работы в дошкольной образовательной организации (К.Ю. Белая, Н.И. Левшина, С.Ф. Багаутдинова, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова и др.).

Для решения поставленных задач нами были использованы следующие **методы исследования**:

– теоретические (анализ научно-педагогической литературы по проблеме исследования, систематизация, классификация, сравнение, обобщение);

– эмпирические (наблюдение, беседа, диагностика, анализ документации).

База исследования: Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 213 г. Челябинска».

Исследование проводилось в три этапа.

На первом этапе исследования (сентябрь-декабрь 2022) был произведен теоретический анализ аспектов проблемы исследования в ходе изучения научно-педагогической литературы, определены цели и задачи опытно-поисковой работы и осуществлен подбор диагностических методик.

В ходе второго этапа исследования (январь-июнь 2023) проводилась оценка эффективности методической работы в МАДОУ Детский сад №213 г. Челябинска», были реализованы организационно-педагогические условия использования интерактивных форм методической работы, разработан план методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогов с использованием интерактивных форм методической работы.

На третьем этапе исследования (август-декабрь 2023) проводилось обобщение, систематизация и описание результатов исследования, формулировка выводов.

Теоретическая значимость исследования заключается в уточнении следующих понятий: «интеракция», «интерактивность», «интерактивные формы методической работы»; обосновании организационно-педагогических условий использования интерактивных форм методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогов в дошкольной образовательной организации.

Практическая значимость исследования состоит в том, что систематизированы интерактивные формы в соответствии с этапами методической работы в ДОО, предложены рекомендации по освоению технологий фасилитации и модерации в групповой работе с педагогами.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялось посредством:

1. Участия в Международной научно-практической конференции: «Актуальные проблемы дошкольного образования» (Челябинск, 2022, 2023).

2. Публикации статей на тему исследования.

Структура работы: выпускная квалификационная работа включает введение, две главы, выводы по главам, заключение, список использованных источников, приложения. Общий объем работы – 86 страниц.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕРАКТИВНЫХ ФОРМ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Состояние проблемы интерактивного обучения педагогов дошкольной образовательной организации в научно-педагогической литературе

Изучение проблемы интерактивного обучения педагогов дошкольной образовательной организации требует обращения к характеристике понятий. Для раскрытия сущности интерактивного обучения, нами было принято решение дать научную трактовку базовых понятий, таких как «интеракция», «интерактивность», «интерактивное обучение». Данные дефиниции имеют свою историю в рамках социальных наук. В психологии интеракция характеризуется как «способность взаимодействовать или находиться в режиме беседы, диалога с чем – либо, взаимодействия (например, с компьютером) или кем-либо (человеком)» [43], в социологии – непосредственная межличностная коммуникация («обмен символами»), особенностью которой является способность человека «принимать роль другого», предполагать, как его воспринимает партнер по общению [48].

В педагогике исследуемый термин рассматривается как коммуникация, кооперация, сотрудничество равноправных участников, характеризующаяся по мнению Л.Н. Куликовой совместным «интеллектуально-духовно-практическим действием» в ходе реализации их субъектных позиций [19].

Остановимся на историческом аспекте исследуемого понятия. Так, термин «интеракция» пришел из теории символического интеракционизма (Дж. Мид, Г. Блумер, И. Гофман), концепций социального конструктивизма (П. Бергер и Т. Лукман). Основоположником теории

символического интеракционизма, которая сформировалась в 1930-х гг., является американский философ и психолог Джордж Мид. Согласно данной теории, интеракция рассматривается как концепция межличностной коммуникации с использованием вербальных и невербальных средств (улыбка, выражение лица, определенная интонация и свойства голоса, жесты и движения) в процессе совместной деятельности в группе или обществе. В центре внимания оказывается именно процесс взаимодействия и общения, сама социальная интеракция, оказывающая влияние на формирование личности и поведение каждого индивида, участвующего в ней. [47].

В соответствии с концепцией символического интеракционизма, личность формируется во взаимодействии с социальным окружением в различных интеракционных ситуациях. Для успешной коммуникации человек должен уметь «принять на себя роль» другого, то есть войти в положение человека, кому адресована коммуникация и посмотреть на себя его глазами. Именно через умение принять на себя роль другого человека, войти в его положение, посмотреть на себя его глазами и формируется личность. Идею становления личности в процессе социального взаимодействия вслед за теоретиками символического интеракционизма развивает К. Левин, который определял приоритетность и эффективность группового контекста над индивидуальным при изменениях в установках и поведении людей [26]. Согласно теории поля К.Левина в ходе социального взаимодействия формируется поведение человека, на которого оказывают влияние различные факторы, в том числе потребности, мотивы, цели и ценности другого человека. Взаимодействие также способствует реализации общей для субъектов деятельности цели.

Подводя итог проведенному анализу, можно сделать вывод, что интеракция обозначает не только взаимодействие, но и в большей степени взаимное влияние людей или воздействие групп друг на друга через

непрерывный диалог, в ходе которого происходит превращение индивида в личность, социальное существо.

Смысловое пространство интерактивности достаточно широкое. Анализ педагогической и психологической литературы указывает на неоднозначность его смыслового значения.

И.Д. Фомичева выделяет следующие смыслы интерактивности:

1) интерактивность – понятие, охватывающее различные интеракции между людьми и только между людьми, где процесс обмена информацией осуществляется по различным каналам;

2) интерактивность - как часть общей социальной активности, общение людей в медийных средах.

Хотя в начале 1990-х гг. термин интерактивность применяли в отношении компьютерных технологий, автор указывает на приоритетность коммуникационной характеристики интерактивности, как процесса общения между людьми, которая не задается автоматически информационными технологиями, а обеспечивается практикой общения, особенностями использования людьми возможностей, предоставляемых этими технологиями [52].

Ю.Ю. Гавронская также указывает на двойственное понимание интерактивности, определяет её как средство межсубъектного взаимодействия и взаимодействия человека с информационной средой или её отдельными элементами, к которым относит: интерактивную обучающую компьютерную программу, интерактивную игру, интерактивное телевидение, интерактивную доску и др. [10].

Анализируя выше представленные подходы, в своём исследовании при определении понятия «интерактивность» будем ориентироваться на межличностное взаимодействие субъектов в режиме диалога, а также на новые возможности интерактивного взаимодействия в социальных медиа пространствах.

Многосторонний характер интерактивности позволяет рассматривать ее как эффективное средство повышения качества образования [37].

В педагогике выделяют несколько моделей обучения:

- 1) пассивная – обучающийся находится в позиции объекта обучения (смотрит и слушает);
- 2) активная – обучающийся находится в позиции субъекта обучения, активно взаимодействуя с преподавателем (рис.1);
- 3) интерактивная – обучающийся активно взаимодействует со всеми участниками образовательного процесса, каждый из участников является при этом равноправным субъектом (рис.2).

Из данной классификации моделей обучения, можно заметить, что близкими по характеристике являются активные и интерактивные методы обучения. В педагогике активные методы обучения часто трактуют как интерактивные, что указывает на отсутствие чёткого разграничения между активными и интерактивными методами обучения. Остановимся подробнее на рассмотрении оснований для характеристик активных и интерактивных методов обучения.

По мнению В.Н. Кругликова, активное обучение представляет собой организацию образовательного процесса, при которой активизация познавательной деятельности обучающихся осуществляется посредством широкого использования, как дидактических, так и организационно-управленческих способов активизации [23].

Более точную характеристику содержания активных и интерактивных методов обучения даёт О.В. Горшкова, отмечая, что главным отличием между ними является «степень активности» [12].

Так, активный метод характеризуется как форма взаимодействия преподавателя и студентов (педагога и обучающегося), где степень активности студентов (обучающихся) проявляется во взаимодействии с

преподавателем (педагогом), что способствует формированию компетенций на уровне «знать», «уметь» и «владеть».

Идея активных методов обучения в педагогике связаны с научными трудами таких педагогов, как Я. Коменский, И. Песталоцци, А. Дистервег, Г. Гегель, Ж. Руссо, Д. Дьюи.

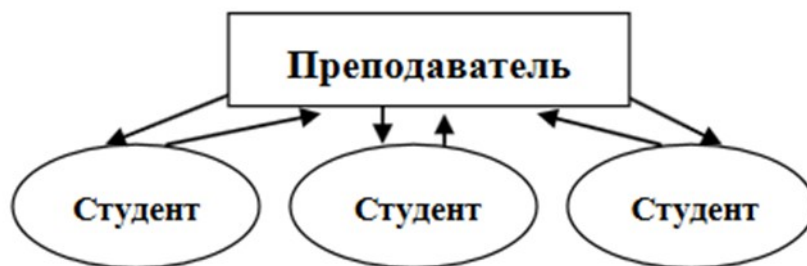


Рисунок 1 - Активный метод взаимодействия

Интерактивные методы, в отличие от активных, ориентированы не только на широкое взаимодействие обучаемых с преподавателем, но и друг с другом.

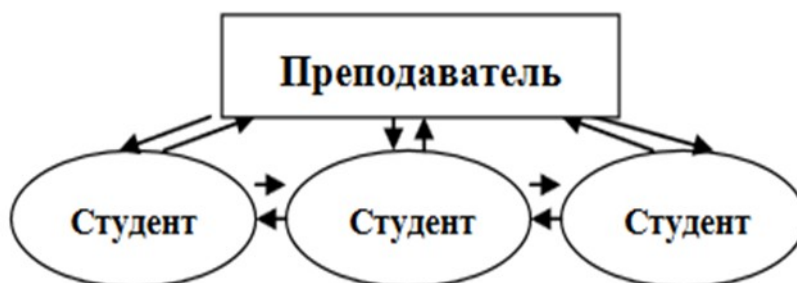


Рисунок 2 - Интерактивный метод взаимодействия

Как отмечают многие исследователи (Т. Ю. Аветова, Б. Ц. Бадмаев, Л. К. Гейхман, Е. В. Коротаева, М. В. Кларин, А. П. Панфилова, и др.) термины «интерактивность», «интерактивное обучение», «интерактивные методы и формы обучения» характеризуют процесс обучения как общение, сотрудничество равных участников. Идеология обучения в сотрудничестве

подробно описана в исследованиях американских ученых (Р.Джонсон, Д.Джонсон, Э. Аронсон) и представлена как создание условий для совместной учебной деятельности обучаемых в разных ситуациях общения [14]. В ходе такого сотрудничества осуществляется обмен информацией, совместное погружение в проблему, её решение, уровень согласованности позиций достигается в совместной деятельности участников. Роль педагога в таком обучении заключается в выполнении функции помощника и одного из возможно более полного источника информации. Педагогическое взаимодействие при этом осуществляется не с отдельным индивидом, а с группой активно сотрудничающих между собой обучающихся.

Л.С. Подымова в своих исследованиях определяет интерактивное обучение как специальную форму организации познавательной деятельности, при которой образовательный процесс осуществляется путем вовлечения максимально всех обучающихся в процесс познания. Образовательный результат обеспечивается созданием условий для осознанного восприятия, понимания и корректировки имеющихся знаний [44].

Е.В. Коротаева качественными характеристиками интерактивного обучения в решении учебно-познавательных, коммуникативно-развивающих и социально-ориентированных задач считает межличностное взаимодействие субъектов, их само- и взаимоактивность [22].

В исследованиях Ю.Ю. Гавронской интерактивное обучение рассматривается в комплексе с высокой мотивацией обучающегося, его активным участием в процессе обучения, взаимным общением, а также полным личностно-эмоциональным включением всех субъектов образовательного процесса в продуктивную совместную деятельность [10].

Б.Ц. Бадмаев также выделяет психологические аспекты исследуемого понятия и устанавливает ключевые основания для

интерактивного обучения: человеческие взаимоотношения и взаимодействие [5].

Использование интерактивных методов в обучении, по его мнению, повышает интеллектуальную активность участников диалога, когда «любая высказанная соседом мысль способна непроизвольно вызвать собственную, аналогичную или близкую к высказанной или, наоборот, вовсе противоположную» [Там же, с. 74].

Интерактивная модель обучения относится к наиболее эффективным способам в образовании взрослых, что объясняется соответствующим жизненным и имеющимся профессиональным опытом. По мнению В.Б. Гаргай, «развитие профессионализма всегда идет через «другого человека», который может быть представлен и непосредственно как живой субъект, и опосредованно как автор учебника или компьютерной программы» [11, с.91]. Достигнутый уровень профессиональной компетентности, богатая практика позволяют педагогу конвертировать имеющиеся знания в новый педагогический опыт средством взаимообучения и взаимообогащения. Интерактивное обучение взрослых характеризуется преобладанием партнерского, диалогового стиля общения, личной мотивацией, готовностью осуществить целенаправленный запрос на содержание и способов обучения в решении своих профессиональных проблем.

К основным принципам интерактивного обучения относят: диалогическое взаимодействие, работа в малых группах на основе сотрудничества, обмена опытом, знаниями, активная игровая и тренинговая организация обучения.

Отсюда можно выделить особенности интерактивного обучения:

- пребывание обучающихся и педагогов в одном смысловом пространстве;
- совместное погружение в проблемную ситуацию;

– согласованность в выборе эффективных способов решения проблемной задачи, проблемной ситуации;

– равное общение, где все участники проявляют интерес и готовность к обмену информацией, активному высказыванию, отстаиванию субъективного мнения по поводу решения обсуждаемых проблем.

Соответственно, одним из важнейших достоинств «интерактива» является создание благоприятных условий в ходе обучения, когда педагог чувствует свою успешность, удовлетворенность от собственной активности, что делает результативным и эффективным организуемый им образовательный процесс.

Термин «интерактивное обучение» очень часто относят к информационным технологиям, к работе в режиме on-lain с использованием Интернет-ресурсов и др. Интерактивное обучение при технологическом подходе, рассматриваемое как взаимодействие человека и средства обучения (человек-компьютер), характеризуется двумя понятиями: интерактивный диалог и интерактивные средства обучения. По И.В.Роберт интерактивный диалог – это взаимодействие пользователя с программной системой (обмен не только текстовыми сообщениями, но и возможностью задавать вопросы) [46]. Интерактивные средства обучения – средства, позволяющие обеспечивать диалог между участниками образовательного процесса и техническими средствами обучения в режиме реального времени.

К интерактивным технологиям с использованием информационных, электронных ресурсов относят: сетевое обучение, виртуальные семинары, вебинары, конференции, скрин касты, обучающие видеоматериалы и др.

Таким образом, интерактивность – это способность взаимодействовать в образовательной среде с кем-либо (человеком) или чем-либо (элементами учебной среды), в которой создаются комфортные условия для проявления субъектности и саморазвития. В образовательной

практике интерактивность осуществляется через непосредственное и опосредованное взаимодействие субъектов обучения (педагога с обучающимися, обучающихся друг с другом и техническими средствами обучения), оказывающее взаимное влияние или воздействие друг на друга через непрерывный диалог, равенство психологических позиций субъектов взаимодействия независимо от социального статуса; равное признание активной коммуникативной роли друг друга; психологическую поддержку участников.

Под интерактивным обучением мы понимаем процесс группового взаимодействия, сотрудничества субъектов, их кооперации в ходе совместной деятельности. Главная задача педагога заключается в создании условий для проявления и реализации активности и инициативности обучающихся.

1.2 Современное состояние методической работы в дошкольной образовательной организации

Профессионализм педагогов определяется содержанием и организацией методической работы в дошкольной образовательной организации, в ходе которой осуществляется знакомство с инновационными процессами в образовании, преодолением стереотипов, освоением новых технологий и способами внедрения их в образовательную деятельность.

Обратимся к характеристике сущности понятия «методическая работа». В педагогической науке достаточно исследований по изучению методической работы в образовательном учреждении. Содержание, формы и методы методической работы в дошкольной образовательной организации рассматривались К.Ю. Белой, С.Ф. Багаутдиновой, А.И. Васильевой, Л.М. Волобуевой и др. Деятельность методической работы в области управления дошкольным воспитанием показана в исследованиях

Л.А. Бахтуриной, К.Ю. Белой, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, А.Н. Троян, Л.И. Фалюшиной и др.

Н.В Немова рассматривает методическую работу как деятельность по обучению и развитию педагогических кадров; выявлению, обобщению и распространению наиболее значимого для всего коллектива опыта, а также разработке собственных методических продуктов для качественного обеспечения образовательного процесса [34].

В своих исследованиях В.И.Андреев относит методическую работу к деятельности педагогов, которая направлена на изучение, овладение и распространение передового педагогического опыта, на повышение профессионального роста и систематическую работу по самосовершенствованию и профессиональному саморазвитию [2].

К.Ю. Белая определяет методическую работу как единую систему и деятельности по обеспечению наиболее успешного и действенного качества реализации стратегических и тактических задач ДООУ [8].

По мнению А.И. Васильевой, методическая работа в ДОО – это обширная, эмпирическая и креативная деятельность, способствующая расширению знаний воспитателей о новых и современных требованиях в работе в обучающимися, с воспитанниками [49].

Указанные авторы рассматривают общие вопросы методической работы в системе образования, различные аспекты её организации: цели, задачи, организационные формы, определяют роль и значимость методической работы в решении актуальных проблем самообразования педагогов и обобщения и внедрения передового педагогического опыта.

На современном этапе в условиях реформирования системы образования при рассмотрении сущности методической работы исследователи делают акцент на научную и практико-ориентированную составляющие, которые признаются центральными в решении задач

повышения профессиональной компетентности педагогов (О.Ю. Заславская, Э.М. Никитин, В.И. Подобед, В.С. Прядеин, А.П. Ситник, Л.И. Филатова и др.).

Для нашего исследования значимым является определение М.М. Поташника, который рассматривает методическую работу в школе как целостную систему, опирающуюся на научные достижения, инновационный педагогический опыт, адресный анализ возникающих затруднений. Данная система представляет собой комплекс взаимосвязанных действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение профессиональной компетентности как отдельного педагога, так и всего педагогического коллектива, что в итоге должно найти отражение в оптимальных результатах обучения, воспитания и развития воспитанников [40]. Данное определение в полной мере относится и к сфере дошкольного образования.

Новая образовательная практика предполагает сформированность у педагогов ценностного отношения к методической деятельности, наличие интереса к методической литературе, внутренней мотивации к развитию методических знаний; направленность на практическое применение полученного опыта, умений проектировать образовательный процесс в разных педагогических условиях, проводить и анализировать педагогический эксперимент на основе методических знаний.

Новые приоритеты в государственной политике, педагогической науке и практике образовательных организаций вызывают необходимость переосмысления сущности, структуры и содержания методической работы по профессионально-личностному развитию педагогов. При характеристике современного состояния методической работы очень часто используют термин «сопровождение», являющегося альтернативой «направляемого» развития. Осуществление функции сопровождения на практике, по мнению многих исследователей, обеспечивает реализацию

гуманистической ориентации образовательных процессов, проявляемых в том числе и в обучении педагогов [32].

Содержание методической работы на современном этапе, по мнению О.В. Ковальчук должно быть направлено на решение следующих задач:

1) создание точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов;

2) организация горизонтального обучения педагогов внутри профессиональных сообществ (система P2P (с англ. peer-to-peer – равный равному), одноранговая, равноправная, партнёрская модель взаимодействия «на равных».);

3) поддержка и сопровождение педагогов в возрасте до 35 лет (наставничество, тьюторство, работа в парах) и др. [20].

В то же время, следует отметить, что руководители дошкольных образовательных организаций, будучи готовыми к решению традиционных задач в условиях функционирования, имеют недостаточную профессиональную готовность для осуществления инновационных изменений в системе повышения профессионализма педагогического коллектива.

В связи с этим, интересным для нас является мнение К.Ю. Белой, которая считает, что характер методической деятельности меняется в зависимости от режима и стадии жизненного цикла дошкольной образовательной организации. Режим стабильного функционирования требует от методической службы обеспечения корректировки образовательного процесса в том случае, если происходит его отклонение от ведущей концепции или методики реализации образовательной программы. Режим инновационного развития (новое учебное содержание или внедрение новых педагогических технологий) предусматривает создание новой модели методической работы, способствующей переходу

дошкольного образовательного учреждения на новую стадию жизненного цикла из режима функционирования в режим развития [8].

Отмечая негативные факты в управлении методической работой, А.В. Ясвин дает определение понятия «педагогический блеф», характерный для многих образовательных учреждений и связанных с формальным подходом

к созданию условий для развития профессиональной компетентности и творчества педагогов [13]. Факторы, снижающие эффективность методической работы, по мнению А.С.Ясвина:

- сокрытие педагогических трудностей;
- педагогическая пассивность;
- недостаточность технологической подготовленности педагогов;
- педагогическая безответственность и др.

П.Н. Лосев также указывает на проблему ограниченной продуктивности и результативности методической работы, связанной с её формальной организацией, заменой эклетичным, беспорядочным набором рекомендаций ситуативного характера, насаждением вымышленных приемов и способов организации образовательной деятельности [27].

Указанные явления снижают качество и результаты педагогического труда. В связи с этим, необходимо корректировать организацию методической работы в дошкольных образовательных организациях. По мнению Н.С. Ежковой и Е.Н. Бочаровой организацию методической работы в ДОО на современном этапе необходимо осуществлять по следующим направлениям:

- отбор методически ценных педагогических практик, научных достижений в области дошкольного образования;
- оказание адресной практической помощи педагогическим работникам;
- разработка методических рекомендаций, многофункциональных дидактических пособий для работы с детьми и пр.;

- планомерное изучение качества образовательного процесса, уровня развития всех участников образовательной деятельности;
- проектирование и отбор содержания, форм и методов повышения профессионального роста педагогов дошкольной образовательной организации;
- согласование деятельности методической службы с работой психологических и методических служб различного уровня;
- выявление, изучение, обобщение и распространение педагогического опыта с целью его применения в образовательном процессе и совершенствования профессиональной компетентности педагогов;
- создание благоприятного психологического климата, предотвращение и управление конфликтами в педагогическом коллективе [9].

Исследуя современное состояние методической работы, Н.С. Абдумрахмонова отмечает особенности её развития, перехода от прежнего способа деятельности к качественно новому. Наблюдается переплетение двух процессов:

1) традиционное функционирование, характеризующееся отсутствием целенаправленности, невниманием к информационным запросам педагогов, недостаточно эффективными механизмами управления развитием методической службы и поиском нетрадиционных форм методической работы, удовлетворяющих образовательные запросы педагогов;

2) развивающееся внутреннее движение, основанное на инициативе, творчестве, исследовательской работе [1].

Основными принципами современной системы методической работы являются:

1. Принцип научности, который ориентирует систему повышения квалификации педагогов на современные научные достижения в различных областях науки.

2. Принцип системности к организации методической работы, предполагающий вовлеченность всех участников образовательных отношений в деятельности ДОО, их подчиненность единой теме, тесную связь и взаимодействие всех элементов образовательного процесса.

3. Принцип нацеленности на конечный результат, специфика которого обусловлена множественностью и многовариантностью результатов, способов их достижения, характера и взаимодействия субъектов и групп, участвующих в методической работе.

4. Принцип единства формы и содержания методической работы должен опираться на соответствие методики её проведения, характер педагогических умений и затруднений педагогов.

5. Принципы гибкости, мобильности, адаптивности требуют от руководителей методических служб оперативного информирования с учетом педагогических запросов и индивидуальных особенностей педагогов ДОО.

6. Принцип создания комфортных условий работы, благоприятных для свободной творческой деятельности педагога.

7. Принцип креативности связан с новаторским характером методической работы, созданием в ДОО оригинальной системы методической работы.

Согласно исследованиям С.Ф. Багаутдиновой, система методической работы выстраивается в реализации следующих функций:

- к общей системе непрерывного образования - четкое понимание направлений государственной политики в сфере образования, осмысление и планомерное внедрение достижений науки и передовой практики в деятельность дошкольной образовательной организации;

- по отношению к конкретному педагогу - формирование адресной и эффективной системы педагогической деятельности;

- к педагогическому коллективу детского сада методическая работа решает задачи формирования коллектива единомышленников [4].

Указанные функции представляют комплекс взаимосвязанных элементов системы методической работы, каждый из которых обладает свойствами целенаправленности, целостности и открытости. Выбор целей, задач, содержания методической работы выстраивается на основе развития каждого из элементов системы.

Наиболее значимыми на сегодняшний день являются относительно новые линии развития методической работы:

– информатизация системы образования, включающая мониторинг актуальных потребностей педагогов в соответствии с обновленными нормативными документами; подборка веб-сервисов для непрерывного образования педагогов;

– научное обеспечение развития системы образования: организация обучения педагогов к реализации идеологии и принципов обновленного стандарта дошкольного образования, инновационных технологий к организации образовательной деятельности.

Исходя из вышеизложенного, процесс методической работы в решении актуальных проблем включает в себя определенные последовательные этапы:

I этап – информационно-аналитический: направлен на сбор по актуальным вопросам; выявление и определение возможных путей, способов, средств решения проблемы.

II этап – планово-прогностический: постановка цели и разработка последовательных шагов по её достижению, планирование содержания и создание различных образовательных ситуаций; проектирование

ожидаемых результатов; отбор диагностического инструментария для объективной оценки полученных результатов.

III этап – организационно-исполнительский: выполнение запланированных мероприятий, внесение изменений в организацию образовательной деятельности в случае необходимости, создание условий для сотрудничества и сотворчества.

IV этап – контрольно-оценочный: контроль и оценка результатов на соответствие функционирования и развития методической работы и педагогов, формирование выводов, рекомендаций, саморефлексия.

На каждом этапе значимым является создание безопасного образовательного пространства и свободы самовыражения в реализуемых формах организации методической работы.

Сопоставительный анализ представленных определений «методическая работа» позволил выделить несколько точек зрения на это понятие:

- обязательный элемент системы непрерывного образования;
- специфический вид научно- исследовательской деятельности педагога по повышению качества воспитания и обучения;
- интегрированная и планомерно организованная коллективная и индивидуальная деятельность педагогов по повышению научно-теоретической и методической компетентности и профессионального роста.

При этом все исследователи делают акцент на том, что методическая работа – это основной путь повышения мастерства и профессиональной компетентности педагогов.

Следовательно, современное состояние методической работы заключается в оказании целенаправленной практической помощи педагогам в повышении их профессионального мастерства на основе научных достижений и практико-ориентированной деятельности. При этом

важным элементом методической работы являются формы организации методической деятельности.

Так называемые традиционные формы методической работы, представленные главным образом теоретическими сообщениями, консультациями и семинарами, не отвечающими актуальным запросам педагогов, в настоящее время потеряли свою актуальность и нуждаются в пересмотре по причине малой эффективности и недостаточной обратной связи. Современные подходы к методической деятельности проявляются в актуализации продуктивного использования инновационных форм и методов эффективного общения, создания условий для свободного обмена мнениями и опытом.

1.3 Организационно-педагогические условия использования инновационных форм методической работы в дошкольной образовательной организации

Как было отмечено в предыдущих параграфах, на этапе модернизации системы дошкольного образования возникает необходимость совершенствования методической работы, изменения подходов к этой деятельности, внедрения новых форм организации работы с педагогическими коллективами, мотивирующих их на саморазвитие, повышение профессиональной компетентности, развитие творческой инициативы.

Проведенный обзор научно-педагогических исследований позволил нам выделить организационно-педагогические условия эффективного процесса использования инновационных форм методической работы в дошкольной образовательной организации. Согласно гипотезы нашего исследования, к ним относятся:

1) систематизация интерактивных форм в соответствии с этапами методической работы в ДОО;

2) применение технологий фасилитации и модерации в групповой работе с педагогами.

Остановимся на характеристике каждого из них.

Первое организационно-педагогическое условие: систематизация интерактивных форм в соответствии с этапами методической работы в ДОО. Рассмотрим базовое понятие: интерактивные формы методической работы.

Форма, как философская категория, используется для характеристики процесса организации и регулирования объекта, его внутренней и внешней среды. В своих исследованиях В.Б. Лебединцев указывает на содержательные стороны организационных форм обучения и рассматривает их не как деятельность участников, а как способ нормализации взаимодействия участников этой деятельности [25]. В рамках нашего исследования значимой является позиция В.К. Дьяченко, который характеризовал обучение как общение обучаемых и обучающихся и выделял основные базовые организационные формы:

- индивидуальная форма организации обучения (обучение только с одним обучающимся);
- парная форма организации обучения (взаимообучение в паре постоянного состава);
- групповая форма организации обучения (совместное обучение в микрогруппах);
- коллективная форма организации обучения (сотрудничество в микрогруппе и в парах сменного состава; общение осуществляется в парах смешанного состава, которые в процессе занятия меняются. В итоге все общаются со всеми).

Характеризуя указанные формы в историческом развитии, В.К. Дьяченко указывает на отличия каждой последующей формы от предшествующей тем, что она включает в себя новую следующую форму, которая является уже ведущей, приоритетной. Таким образом, коллективная форма обучения, в ходе которой каждый учит каждого, включает все четыре организационные формы [15].

Вместе с тем Ю.Г. Шумский указывает на особенность каждой из представленных четырёх базисных форм, которая выражается в наличии у них собственных объективных возможностей и ограничений. При этом указывает, что любому сочетанию базисных форм характерен свой интегральный эффект: объективные особенности реализуются с разной степенью возможностей и ограничений в результате взаимовлияния и взаимодействия указанных форм, а также влияния целого на их части [57].

Проведенный анализ научно-педагогических исследований показывает, что развитие способов обучения основывается на применении различных видов общения, которые и определяют организационную форму.

В практике методической работы с педагогами зачастую доминируют традиционные формы обучения, которые в настоящее время утратили свою актуальность из-за малой эффективности и низкой обратной связи. По мнению В.Н. Кругликова, активизация творческого потенциала педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и активные формы работы с педагогами [23].

Интерактивное обучение относится к современным видам активного обучения, и характеризуется по мнению Т.Г. Мухиной различными способами взаимодействия (индивидуальными, групповыми, коллективными) обучаемых и преподавателя, взаимообменом информацией между ними. В процессе данного взаимодействия осуществляется выработка осмысленного понимания сути и содержания

исследуемой проблемы и способов её решения в практической деятельности [2].

Интерактивные технологии условно можно разделить на две группы: технологии, ориентированные на формирование профессиональных знаний педагогов (об инновационных технологиях, эффективных способах работы и др.); технологии, ориентированные на формирования профессиональных навыков педагогов (по применению современных технологий, способов организации работы) [36].

К интерактивным формам методической работы по формированию профессиональных знаний условно можно отнести:

1) круглый стол (дискуссия, дебаты) коллективный обмен мнениями, вариантами решений; сопоставление информации, предложений, идей;

2) семинары (обучающие, проектные), практикумы;

3) мозговой штурм (брейнсторм) (поиск и развитие разнообразных вариантов/идей в условиях свободного обмена ими по мере возникновения у обучающихся);

4) видеоконференции (обмен опытом, получение актуальной информации о событиях, явлениях, исследования их с различных точек зрения, а также решения поставленных задач совместными усилиями в режиме реального времени;

5) вебинар (взаимодействие в режиме on-line, с использованием компьютеров, подключенных к сети Интернет, и специальное программное обеспечение);

6) case-study (анализ конкретных или смоделированных ситуаций в контексте профессиональной деятельности в виде кейса) и др.

Интерактивные формы методической работы по формированию у педагогов профессиональных навыков:

1) деловые игры (моделирование проблемной ситуации, решение которой осуществляется в ходе взаимодействия заинтересованных участников, с постановкой цели, задач, установлением регламентов и

правил игры, разработкой сюжета, формированием команд участников и «группы экспертов», по разработанному сценарию и полученной оценкой по итогам деятельности);

2) тренинг (отработка алгоритмов, способов действий в ходе решения профессиональных и лично значимых задач в психологически комфортной среде при активном и равноправном участии каждого обучающегося);

3) мастер-класс (тематический последовательный процесс по обучению участников определённым навыкам и передаче профессионального опыта и знаний);

4) проект (решение проектной командой теоретической или практической проблемы и реализация полученного продукта деятельности) и др.

Современная образовательная практика представлена целым рядом оригинальных и продуктивных технологий, ориентированных на развитие субъектной и личностной позиции обучающегося в деятельности и взаимоотношениях с другими людьми: коворинг, коллаборация, воркшоп и др.

Анализ научной литературы показал, что данные технологии активно обсуждаются и предлагаются к практике использования в системе образования как оригинальные модели организации взаимодействия. Г.А. Игнатьева раскрывает основные принципы модели коворкинга, к которым относит: открытость в общении; горизонтальность связей и равных отношений, вне зависимости от существующих иерархий; поддержание эффективных форм коммуникации, комфортность в общении и др. Автор также выделяет такие значимые факторы эффективного коворкинга как формы профессиональной соорганизации:

- поддержание коммуникационных процессов;
- разнообразие видов деятельности;

- проектирование внутренней социальной среды;
- передача и демонстрация эффективных практик;
- приоритет групповых форм работ над индивидуальными [18].

При включении образовательного коворкинга в методическую работу с педагогами, руководителю методической службы необходимо создать следующие структурные «зоны»:

1) проблемная зона, содержащая проблемные вопросы, которые следует решить;

2) информационная зона, включающая базы данных различных методологий и наилучших педагогических практик;

3) проектно-конструкторская зона, в которой осуществляется деятельность по преодолению профессиональных проблем;

4) организационная зона, где осуществляется переход от объединения потенциальных реализаторов, заинтересованных в активном взаимодействии, к общности действительных реализаторов проекта и далее к проектно-деятельностному объединению субъектов инновационной деятельности.

Важнейшей характеристикой образовательного коворкинга, как интерактивной формы методической работы с педагогами, является его готовность и способность мобильно откликаться на педагогические потребности и запросы, оперативно устранять причины неудовлетворенности собственной деятельностью и образовывать новые профессиональные компетенции педагога.

К современным форматам обучающего мероприятия можно отнести воркшоп, который позволяет получить знания и сразу применить их на практике для формирования определенных навыков [51]. Его отличительной характеристикой является коллективное общение, в ходе которого идет активный обмен личным мнением, профессиональным опытом, идеями. Одна из наиболее распространенных характеристик

воркшопа, по мнению К. Фопеля, - процесс, в котором каждый принимает активное участие [53].

Автор ассоциирует его с такими понятиями как активность, риск, целостное обучение, демократическое принятие решений получение удовольствия от процесса.

Особое внимание с точки зрения использования компьютерных информационных систем в обучении и повышении профессиональной компетентности педагогов следует уделить коллаборативным технологиям. В современных словарях коллаборацию [collaboration] обычно определяют, как интерактивный процесс, объединяющий двух и более участников, совместно работающих над достижением цели, которую они не могут достичь по отдельности.

Исследователи в области образования относят коллаборативные технологии к новым формам обучения: интерактивному коллаборативному обучению [interactive collaborative learning] и компьютерному коллаборативному обучению [computer-supported collaborative learning, CSCL] [28].

Интерактивное обучение при технологическом подходе, рассматриваемое как взаимодействие человека и средства обучения (человек-компьютер) обеспечивает повышение эффективности процессов коммуникации, в которых участвуют пользователи:

- доступность и надежность хранения информации;
- своевременная реакция на педагогические запросы;
- совместная работа над актуальными проблемами в режиме online;
- организация общей коммуникации в сетевом педагогическом сообществе;

– автоматизация сбора и обработки информации о процессе обучения и др.

По мнению Ж. Фрайссина взаимодействие в ходе коллаборативного обучения выражается не только в двустороннем участии в нормативных образовательных ситуациях, но и в регулярно осуществляемой образовательной деятельности: решении возникающих проблем педагогической практики, создании и согласовании методических материалов в рамках организованного сотрудничества и обратной связи. Ж. Фрайссин также считает, что взаимодействие педагогов друг с другом по актуальным вопросам в рамках образовательного процесса может быть достаточно продуктивным и эффективно организовано ими самостоятельно [54].

Разнообразие целей и задач методической работы в современной образовательной организации, многосторонний характер её содержания, определенные особенности жизненного цикла, педагогического персонала каждого ДОО требует оптимального подхода к отбору и конструированию методических форм работы. Интерактивные формы организации методической работы создают новые возможности, раскрывающие личностно-индивидуальные способности каждого педагога, развивают навыки самостоятельного мышления, стимулируют инициативность и педагогическое творчество.

Таким образом, рассмотренные нами характеристики интерактивных форм методической работы включают: высокий уровень взаимной активности субъектов деятельности, их эмоциональное единение, основанное на приобретенном опыте педагогической практики. Содержание интерактивных форм методической работы направлено на взаимодействие в режиме беседы, диалога, группового сплочения, творческого поиска, изменение психологической атмосферы педагогического коллектива. В реальной практике они должны активно пересекаться и дополнять друг друга.

Второе организационно-педагогическое условие: использование технологий фасилитации и модерации в групповой работе с педагогами.

В общепринятом понимании фасилитация и модерация - это набор инструментов и практик организации процесса групповой работы, направленной на достижение командой поставленных целей. В переводе с английского *facilitate* - «облегчать, содействовать, помогать», а слово *moderate* — «умерять, смягчать, сдерживать».

Термин «фасилитация» пришел из социальной психологии и разработан американским психологом К. Роджерсом. Он связывал фасилитацию с проявлением нового мышления и действенной реформой образования. По мнению К. Роджерса истинные перемены в образовании, невозможно осуществить каким-либо традиционным способом, а именно: повышением профессиональной компетентности педагога, освоением и внедрением в педагогическую практику инновационных технологий и методов обучения [6].

Э.Г. Зеер, характеризует фасилитацию как эффективный принцип управления учением в отличие от сложившейся образовательной практики повышения профессиональной компетентности педагогов, где превалирует внешнее влияние на личность педагога: инструктивно-директивный стиль обучения, дидактизм, жёсткий контроль посещения, аттестация и прочее в системе методической работы [17].

По представлению Е.Н. Молодых, процесс фасилитации содействует эффективности групповой работы, мотивации и активному привлечению участников к дискуссии, пробуждению их потенциала. Фасилитация - это эффективный способ организации продуктивного сотрудничества в групповом взаимодействии, создания условий по включению участников в позитивную атмосферу доверительной партнерской коммуникации, активизации возможностей каждого члена группы [30].

О.Н. Шахматова в своих исследованиях считает важнейшим и необходимым условием эффективного профессионального и личностного

развития современного педагога - поиск методов и технологий, оказывающих положительное воздействие на этот процесс.

Соответственно, на смену традиционных форм и методов работы с педагогами должны прийти личностно ориентированные, развивающие технологии инновационного характера, к которым можно отнести: диалоговые формы работы, тренинги, кейс-технологии, моделирование и проектирование профессиональных ситуаций и др. [56].

Современные приоритеты профессиональной подготовки педагогов связаны фасилитационными инструментами и практиками, позволяющими активизировать, стимулировать, побуждать к действию в отличие от традиционных способов трансляции информации и знаний. Роль фасилитатора заключается в нейтральной позиции, главной задачей которого – контроль содержания и процесса, управления временем и групповой динамикой [31].

Т.Ю.Базаров уточняет, что фасилитатор отвечает за процесс, группа – за содержание, где содержание включает различные идеи, предложения, возникающие в ходе групповой коммуникации. Процесс - ход совместной работы группы, это последовательные шаги, совершаемые группой по решению проблемы [6].

Для успешной реализации роли фасилитатора в организации совместной работы руководитель должен обладать определенным набором соответствующих компетентностей:

- организационно-лидерские (умение организовывать групповую коммуникацию и коллективную деятельность, формировать ролевую структуру группы);

- кооперативность (знание механизмов групповой динамики; ориентация на партнерское взаимодействие);

– предусмотрительность (умение анализировать сложившуюся ситуацию, уточнять этапы достижения совместной цели и проектировать будущее).

Исходя из представленных характеристик фасилитации и необходимых компетенций фасилитатора, данную технику можно характеризовать, как гуманистическую образовательную модель (субъект-субъектный тип отношений), в которой действия руководителя методической службы будут ориентированы на создание комфортной образовательной среды, мотивацию слушателей на совместное достижение образовательной цели.

Обратимся к характеристике модерации. Следует отметить, что в современной литературе отсутствует однозначное и целостное представление о феномене «модерация». В научной литературе термин «модерация» рассматривается как:

– способ обучения или проведения профессиональных мероприятий, обеспечивающий получение быстрого результата и принятия общих решений как своих собственных;

– структурированный по разработанным правилам процесс группового обсуждения в целях раскрытия смысла и содержания проблем, поиска путей их решения в ходе совместного регулируемого обсуждения [50].

В действующем значении модерация рассматривается как техника организации интерактивного общения, вследствие чего групповая работа становится более целенаправленной и организованной [45].

По мнению исследователей, модерация выступает как интеграция групповой работы в условиях равноправного сотрудничества [32].

Т.Ю. Базаров, описывая методы организации групповой работы, определяет основные функции модератора:

- уточнение главной проблемы, рассматриваемых вопросов;
- побуждение участников мероприятия на высказывание различных вариантов решений;
- повышение оригинальности высказываемых предложений;
- внесение поправок и регулирование обсуждения в целом;
- точное обозначение высказываний и предложений, уточнение противоречий;
- подготовка и обсуждение итоговых решений всеми участниками;
- оформление групповой и индивидуальной ответственности [6].

Важно отметить нейтральную роль модератора, который стимулирует сотрудничество, задает актуальные и побуждающие к обсуждению вопросы, и организует дискуссию таким образом, чтобы рассматриваемая тема групповой работы была в конечном счете и практически разработана. Технология модерирования предусматривает реализацию следующих техник модерирования:

- визуализация - процесс наглядного представления широкого спектра идей, мнений всех участников дискуссии в виде графиков, моделей и т.п.;
- вербализация - коммуникационное взаимодействие участников группы;
- презентация - объединение вербального и невербального общения участников групповой работы;
- обратная связь - взаимообмен информацией (содержательного и эмоционального плана) между участниками групповой коммуникации.

Исходя из указанных техник организатор методической работы должен быть специалистом в профессиональной сфере деятельности, обладать высоким уровнем социальной компетенции, а именно: устанавливать социальное взаимодействие, распределять роли в группе, управлять межличностными отношениями. Благодаря использованию

техники модерации групповая работа становится более целенаправленной и структурированной.

Подводя итог характеристикам технологий фасилитации и модерации, следует отметить, что рассматриваемые понятия имеют общие признаки, так и отличия. В профессиональном сообществе можно познакомиться с попытками объединения данных понятий, указывающих на общую суть и единую целевую направленность в организации групповой работы. Авторы отмечают, что англо-американской школе устоялось понятие фасилитации, в немецкоговорящих странах — модерации. Отличия, по мнению Т.Ю. Базарова, заключаются в том, что роль фасилитатора непосредственно ориентирована на группу и групповые процессы, что соответствует организационной компетентности. Деятельность модератора находит отражение в освоении и анализе содержательной стороны организационных задач, что идентично интеллектуальной экспертной компетентности.

Таким образом, нами были изучены сущностные характеристики организационно-педагогических условий использования инновационных форм методической работы в дошкольной образовательной организации. Организационно-педагогические условия: систематизация интерактивных форм в соответствии с этапами методической работы в ДОО и применение технологий фасилитации и модерации в групповой работе с педагогами будут реализованы в практической части квалификационной работы.

Выводы по первой главе

Анализ психолого-педагогических исследований использования интерактивных форм методической работы в дошкольной образовательной организации позволил уточнить понятия: «интерактивность», «интерактивное обучение», «интерактивные формы методической работы».

Под интерактивностью мы понимаем способность взаимодействовать в образовательной среде с кем-либо (человеком) или чем-либо (элементами учебной среды), в которой создаются комфортные условия для проявления субъектности и саморазвития.

Нами установлено, что процесс интерактивного обучения представляет собой обучение, построенное на групповом взаимодействии, сотрудничестве, кооперации в совместной деятельности. Особенности такого обучения заключаются в проявлении и реализации образовательной инициативы в ходе взаимодействия всех участников группы.

Интерактивные формы методической работы рассматриваются нами как взаимодействие в режиме беседы, диалога, главные цели которого - обмен опытом, выработка общего мнения, формирование умений, навыков, создание условий для группового сплочения, изменение психологической атмосферы педагогического коллектива. К сущностным характеристикам интерактивных форм методической работы относятся: высокий уровень взаимной активности субъектов деятельности, их эмоциональное единение, основанное на приобретенном опыте педагогической практики.

Современное состояние методической работы заключается в оказании системной практической помощи педагогам в повышении их профессиональной компетентности путем актуализации продуктивного использования интерактивных форм методической работы, создания комфортных условий для активизации совместной деятельности и межличностного взаимодействия.

Организационно-педагогические условия использования инновационных форм методической работы в дошкольной образовательной организации подразумевают систематизацию интерактивных форм в соответствии с этапами методической работы в ДОО, а также применение технологий фасилитации и модерации в

групповой работе с педагогами. В работе описаны интерактивные технологии формирования у педагогов профессиональных знаний и технологии формирования профессиональных навыков, раскрыты сущностные характеристики технологий фасилитации и модерирования, обеспечивающие свободную коммуникацию в групповом взаимодействии.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ИНТЕРАКТИВНЫХ ФОРМ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Цели и задачи опытно-поисковой работы по использованию интерактивных форм методической работы в дошкольной образовательной организации

Опытно-поисковая работа была направлена на реализацию организационно-педагогических условий, описанных в ходе теоретического исследования.

Базой исследования является Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 213 г. Челябинска». В исследовании приняли участие 24 педагога.

Цель опытно-поисковой работы - реализация организационно-педагогических условий использования интерактивных форм методической работы в ДОО. В первой части работы мы предположили, что организация методической работы с использованием интерактивных форм будет эффективной, если реализовать следующие организационно-педагогические условия:

- 1) систематизация интерактивных форм в соответствие с этапами методической работы в ДОО;
- 2) применение технологий фасилитации и модерации в групповой работе с педагогами.

Задачи опытно-поисковой работы:

- 1) изучить состояние методической работы в ДОО, определить уровень профессиональной компетентности педагогов (как результат методической работы) и изучить запросы педагогических работников по организации методической работы в ДОО (констатирующий этап);

2) разработать и внедрить комплекс методических мероприятий по реализации организационно-педагогических условий (формирующий этап);

3) осуществить анализ эффективности заявленных организационно-педагогических условий (контрольный этап).

Исследование проводилось в три этапа:

На констатирующем этапе проводилась оценка организации методической работы в дошкольной образовательной организации, изучение запросов педагогов, диагностика уровня профессиональной компетентности педагогов, оценивание умений руководителя методической службы применять методы и техники фасилитации и модерации для достижения организационных изменений и развития педагогов.

На формирующем этапе исследования были реализованы организационно-педагогические условия, разработан план методической работы с педагогами с использованием интерактивных форм группового взаимодействия, методические рекомендации по применению методов и техник фасилитации и модерации в групповой работе.

На заключительном этапе проводилась обработка полученных данных, обобщение, систематизация и описание результатов исследования, формулировка выводов.

На констатирующем этапе использовались следующие диагностические инструменты:

- наблюдение за деятельностью руководителя методической службы ДОО;
- изучение документации методической службы;
- анкетирование педагогов на предмет их удовлетворенности качеством организации методической работы в ДОО;

– методика Е.Н. Ноздриной «Шкала профессиональной компетентности педагогических кадров ДОО»;

– диагностическая карта (модифицированная) по изучению фасилитационных компетенций руководителя методической службы.

Критерии оценки результатов методической работы включали:

– динамику уровня профессиональной компетентности педагогов;
– рост удовлетворенности педагогов содержанием и формами методической работы в ДОО;

– овладение и реализация руководителем методической службы технологий фасилитации и модерации в организационных формах методической работы в ДОО.

Изучение деятельности руководителя методической службы и методической документации позволило выявить основные направления методической работы в ДОО: повышение качества образовательного процесса, повышение уровня профессиональной компетентности педагогов; изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта; научно-методическое и дидактическое обеспечение образовательного процесса; обеспечение оптимальных условий взаимодействия всех участников образовательного процесса. По итогам наблюдения и изучения методической документации можно сделать вывод о том, что методическая работа направлена на реализацию годовых задач и организацию работы с педагогами.

Далее мы изучили кадровый состав педагогических работников (24 чел.) по следующим показателям: возраст, стаж педагогической работы, образование, квалификационная категория (таблица 1).

Таблица 1 – Изучение кадрового состава дошкольной образовательной организации

Показатели		Количество педагогов
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Возраст	до 30 лет	5
	до 40 лет	5

	свыше 40 лет	12
	свыше 50 лет	2

Продолжение таблицы 1

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Педагогический стаж	0 – 3 года	2
	3 – 10 лет	10
	10 – 20 лет	7
	Свыше 20 лет	5
Образование	Высшее	18
	Среднее специальное	6
Квалификационная категория	Высшая	12
	Первая категория	8
	Подтверждение занимаемой должности	4

Анализ кадрового состава позволил сделать вывод о том, что в ДОО работают высококвалифицированные педагоги, имеющих высшее образование и средне-специальное педагогическое образование. На момент изучения 4 педагога, имеющих среднее специальное образование, обучаются в ЮУрГГПУ. В педагогическом коллективе наблюдается оптимальный баланс по квалификационным категориям, что способствует профессиональному росту педагогов, развитию наставничества, разработке программ повышения квалификации педагогов ДОО.

Основой для повышения уровня профессионального мастерства педагогов является аттестация, которая носит системный характер. В методическом кабинете имеются: регламент работы аттестационной комиссии, Положение о профессиональной переподготовке и повышению квалификации педагогических работников, график повышения квалификации и аттестации и др. По состоянию на 01.04.2022 г. в ДОО аттестовано 85% педагогов; 4 педагога (молодые педагоги). В течение учебного года процедуру аттестации прошли 8 педагогов. В следующем учебном году запланирована аттестация 5 педагогов.

В соответствии с планом методической работы с педагогами, графиком повышения квалификации педагоги повышают профессиональную компетентность как внутри ДОО, так и на курсах в

различных организациях (ЮУрГГПУ, ЧИППКРО, ЧИРПО, РЦОКИО). Самообразовательная деятельность педагогов тесно связана с годовыми задачами ДОО.

По итогам проведенного изучения методической документации и организации методической работы можно сделать вывод о том, что деятельность методической службы ориентирована на повышение уровня педагогического мастерства и творческого потенциала всех педагогов, ознакомление с новыми образовательными технологиями. Разнообразные внешние формы повышения профессиональной квалификации способствуют углублению имеющихся знаний и обогащению педагогического опыта.

Оценка уровня удовлетворенности педагогов содержанием и формами методической работы проводилась с использованием анкеты (приложение 1). Всего проанализировано 24 анкеты педагогов.

При ответе на вопрос о том, какие формы методической работы в ДОО способствуют в наибольшей степени повышению профессионального мастерства педагогов, 50% респондентов указали – интерактивные формы, а другие 50% - традиционные, индивидуальные. Организацию методической работы в ДОО 17% педагогов оценили «удовлетворительно» (низкий уровень), 68% опрошенных – «хорошо» (средний уровень), 15% респондентов организацию методической работы оценили на «отлично» (высокий уровень). Результаты анкетирования представлены на рисунке 3.

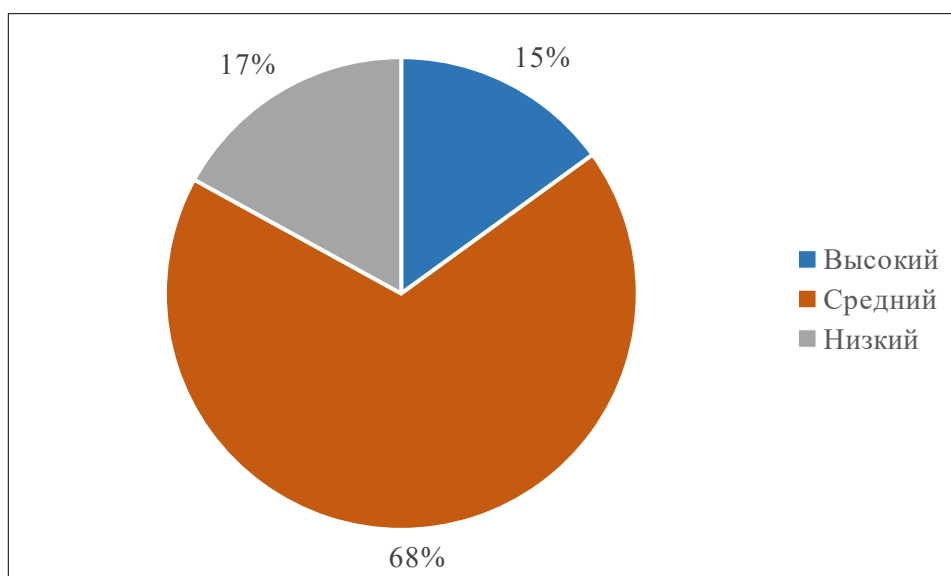


Рисунок 3 – Результаты анкетирования педагогов на предмет удовлетворенности качеством организации методической работы на констатирующем этапе исследования

По итогам анкетирования 47% опрошенных педагогов отметили, что необходимо оптимизировать формы методической работы, 15% - положительно оценили результативность методической работы; 38% респондентов указали на актуальность создания комфортных психологических условий внутрифирменных форм работы. Таким образом, можно сделать вывод о том, что в ДОО необходима оптимизация форм методической работы с педагогами.

Шкала профессиональной компетентности педагогических кадров ДОО, разработанная Е.Н. Ноздриной, предполагает рассмотрение профессиональной компетентности по следующим уровням: высокий, средний, низкий.

Педагог с высоким уровнем сформированности профессиональной компетентности проявляет потребность и стремление к исследовательской деятельности; готов к творческому переосмыслению и трансформации наличного педагогического опыта в решении возникающих проблем. Преобладающие внутренние мотивы: личностный и профессиональный

рост, возможность педагогического экспериментирования, творческой деятельности, инициатива. Педагог с высоким уровнем сформированности профессиональной компетентности способен к самоанализу и адекватной самооценке, осуществлению мер к разрешению возникших проблем, если таковые имеются.

Педагог со средним уровнем сформированности профессиональной компетентности отражает позицию - «Я умею» и его в наибольшей степени отличает готовность к осуществлению профессиональной деятельности: он владеет большим набором методик, способен к объективному анализу теории и практики воспитания и обучения. Для него характерна потребность в признании. В то же время он не стремится демонстрировать свои успехи и достижения в публичном пространстве, личные выступления крайне ограничены, наиболее привлекательными для него выступают коллективные дискуссии. Такой педагог регулярно проходит курсы повышения квалификации.

Педагог с низким уровнем сформированности профессиональной компетентности консервативен, стремления к освоению инноваций крайне ограничены. Часто наблюдается заниженная самооценка. При этом он позитивно относится к активным формам работы с педагогами, но гораздо увереннее чувствует себя в групповой работе, не требующей открытого выражения своего мнения и демонстрации активности перед аудиторией. В своей деятельности он проявляет неуверенность при использовании инновационных технологий, по большей части использует готовые решения, не способен к созданию собственного оригинального продукта. Педагог с низким уровнем профессиональной компетентности болезненно реагирует на критику коллег и руководителя в свой адрес.

Отразим результаты диагностики профессиональной компетентности педагогов по шкале Е.Н. Ноздриной на диаграмме (рисунок 4).

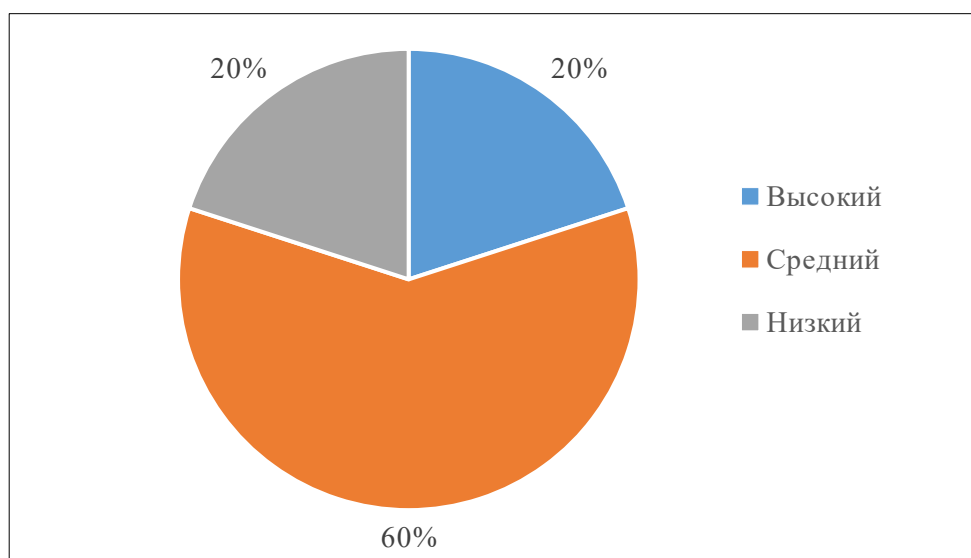


Рисунок 4 – Результаты изучения уровня сформированности профессиональной компетентности педагогов ДОО на констатирующем этапе исследования

Качественная характеристика полученных результатов показывает, что большая часть педагогов относится к среднему уровню профессиональной компетентности (60%). Высокий уровень профессиональной компетентности продемонстрировали 20 % педагогов. Низкий уровень профессиональной компетентности выявлен у 20 % респондентов. Среди основных трудностей таких педагогов определены: отсутствие личностной мотивации к профессиональному росту, неуверенность в себе, своей профессиональной компетентности, неготовность к исследовательской, конкурсной и другой работе, предполагающей личное участие.

Таким образом, в ходе констатирующего этапа исследования были выявлены основные проблемы в организации методической работы в ДОО – они заключаются в недостаточной индивидуализации профессионального развития педагогов на основе учета конкретных образовательных запросов; в необходимости повышения уровня педагогического мастерства педагогов; преодоления таких трудностей, как отсутствие личностной мотивации к профессиональному росту, неуверенность в себе, своей профессиональной компетентности,

безынициативность, неготовность к исследовательской, конкурсной и другой работе, предполагающей личное участие.

Изучение фасилитационного взаимодействия руководителя и педагогов как показателя сформированности фасилитационной компетентности, осуществлялось на основе теоретических подходов К. Роджерса, Флеминга Фанча и др., а также отечественных психологов: В.В. Бойко, И.В. Жижиной, Э.Ф. Зеера, С.Д. Смирнова и др. с использованием метода наблюдения.

При выявлении уровня взаимодействия руководителя с педагогами в роли организатора групповой работы использовалась диагностическая карта, разработанная на основе компетенций фасилитатора Международной Ассоциацией Фасилитаторов (IAF) (Международной Ассоциации Фасилитаторов) [3]:

Для оценивания уровня фасилитационного взаимодействия руководителя методической службы мы определили следующие категории:

1. Выстраивает отношения с педагогами.
2. Планирует и организует групповой процесс.
3. Создает и поддерживает вовлекающую среду для совместной деятельности.
4. Направляет группу на достижение необходимых результатов.

Оценивание осуществлялось по шкале: 4-6 баллов (низкий уровень), 7-9 баллов (достаточный), 10-12 баллов (высокий).

Для низкого уровня характерно проявление руководителем признаков ингибиции. Руководитель при проведении методических мероприятий не стремится к созданию комфортных условий для взаимодействия с аудиторией; не отслеживает отношение педагогов к происходящему, не стимулирует и не иницирует их активность в процессе обучения, склонен к проявлению конфликтности и негативного влияния на участников.

При таком уровне взаимодействия руководитель ориентируется на использование традиционных методов и форм обучения, при проведении методической работы выступает в роли транслятора готовых знаний, собственных умозаключений, не опирается на субъектный опыт педагогов и не учитывает их потребности, стремление к импровизации и плодотворному обсуждению отсутствует.

7 - 9 баллов – достаточный уровень. Руководитель методической службы при проведении методических мероприятий проектирует продуктивное взаимодействие с педагогами, использование методов, приемов и форм, которые способствуют активизации субъектной позиции педагогов, стимулируют коммуникацию и совместную деятельность по удовлетворению познавательных потребностей педагогов. Педагоги при таком взаимодействии проявляют активность, инициативность в методической деятельности, но при этом, отмечается недостаточная дисциплина и настойчивость при выражении собственного мнения, выводов, рефлексии методической деятельности.

10 - 12 баллов – высокий уровень. Руководитель методической службы ориентирован на формирование интереса у педагогов к активной деятельности, актуализирует субъектный опыт педагогов через создание комфортной атмосферы и плодотворного обсуждения. В практике работы использует групповые организационные формы, которые раскрывают потенциал педагогов к творческому поиску, саморефлексии.

Результаты наблюдения фасилитационного взаимодействия руководителя и педагогов представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты наблюдения фасилитационного взаимодействия руководителя с участниками групповой работы

№ п/п	Компетенции/показатели	Единица измерения	Оценка (+/-)
1	2	3	4
1. Выстраивает отношения с педагогами			
1.1. Выстраивает партнерские отношения			
	Проясняет взаимные обязательства	соответствие (+) / несоответствие (-)	+

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4
	Достигает консенсуса в отношении задач, ожидаемых результатов, ролей, обязанностей	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Демонстрирует ценности сотрудничества и совместной работы	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Поддерживает дисциплину, отслеживает соблюдение правил поведения	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Отслеживает настроения, состояния педагогов, проявление участия (эмпатия)	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Устанавливает контакт с участниками	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
1.2. Разрабатывает и настраивает процессы в соответствии с потребностями участников			
	Анализирует организационную среду	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Выявляет потребности участников	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Определяет роли и уровень вовлеченности заинтересованных сторон	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Разрабатывает наиболее подходящие сценарии для достижения намеченных результатов	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Разрабатывает план мероприятий и эффективно проводит его	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Оценивает степень удовлетворенности участников на всех этапах мероприятия или проекта	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Итого (+)		5
2. Планирует и организует групповой процесс			
2.1. Выбирает эффективные методы и процессы, которые:			
	Содействуют открытому сотрудничеству с уважением к каждому участнику и разнообразию мнений участников	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Вовлекают в процесс участников с различными уровнями подготовки и способами обработки информации	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
1	2	3	4
	Конкретизируют этапы достижения цели	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Проектируют возможное развитие событий	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Достигают качественного результата, который отвечает потребностям каждого участника	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Планируют эффективное использование времени	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
2.2. Проявляет организаторские способности			
	Проясняет общие цели и ожидаемые результаты совместной деятельности	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Проясняет индивидуальные цели каждого участника	соответствие (+) / несоответствие (-)	+

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4
	Подключает каждого участника к групповой работе	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Мотивирует участников на решение проблемы	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Устанавливает этапы и правила игры	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Во время работы следит за тем, чтобы дело было доведено до конца	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Итого (+)		8
3. Создает и поддерживает вовлекающую среду для совместной деятельности			
3.1. Демонстрирует эффективные навыки межличностного общения и вовлекающего участия			
	Практикует активное слушание	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Демонстрирует способность наблюдать и давать обратную связь	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Поощряет позитивное отношение к опыту и восприятию всех участников	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
3.2. Уважает и поддерживает разнообразие мнений и предложений			
	Создает атмосферу безопасности и доверия	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Принимает все идеи без оценочно	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Помогает выявлять и анализировать основополагающие суждения	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Управляет всем спектром поведенческих проявлений участников группы	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Создает возможность извлекать пользу от разнообразия участников группы	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
3.3. Побуждает креативность группы			
	Вовлекает участников с различными уровнями подготовки и способами обработки информации	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Стимулирует творческое мышление	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Использует подходы, максимально соответствующие потребностям и возможностям группы	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Стимулирует и направляет групповую энергию	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Итого (+)		4
4. Направляет группу к достижению необходимых результатов			
4.1. Управляет группой с помощью ясных методов и процессов:			
	Задаст контекст проведения мероприятия	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Проясняет, уточняет и резюмирует смыслы, значимые для группы	соответствие (+) / несоответствие (-)	-

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4
	Управляет процессами в малых и больших группах	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Уделяет внимание формальным характеристикам групповой работы	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
4.2. Содействует группе в осознании ее задач:			
	Варьирует темп работы/заданий в соответствии со способностями группы	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Помогает группе извлечь необходимые данные для решения проблемы	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Помогает группе отразиться на своем опыте	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Фиксирует успехи, достигнутые группой в процессе работы	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
4.3. Ведет группу к достижению желаемых результатов:			
	Адаптирует процесс в соответствии с изменяющейся ситуацией	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Следит за продвижением группы и сообщает о прогрессе	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Распознает и акцентирует внимание на отклонение от предмета обсуждения	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Способствует завершению задач	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Итого (+)		9
	Итоговый средний балл:		6,5

В результате исследования было выявлено, что у руководителя методической службы на высоком уровне не отмечено проявлений отслеживаемых компетенций; близким к высокому уровню (9 баллов) выявлена компетенция, связанная с действиями по достижению необходимых результатов. На достаточном уровне выражены действия планирования и организации группового процесса: доступно конкретизирует этапы достижения цели; планирует эффективное использование времени; руководитель способен поддерживать дисциплину в коллективе, отслеживать соблюдение правил поведения. В то же время, следует отметить, что у руководителя проявляются недостаточно сформированные перцептивные компетенции, связанные с пониманием и оценкой потребностей педагогов, отношений между ними, что не способствует продуктивному взаимодействию с педагогами, не использует

методы, приемы и формы, способствующие слаженной групповой работе и эффективной коммуникации.

Опросник «Фасилитатор – Медиатор – Модератор» Т.Ю.Базарова при изучении роли руководителя в качестве модератора, обнаруживает взаимосвязи с показателями основных фасилитационных компетенций, а именно мотивации, сплоченности, психологической атмосферы, климата коллектива и т.п. Соглашаясь с позицией автора по проблеме сходства указанных методов, а также учитывая, что оба термина одинаково отвечают за качественную организацию групповой работы по достижению поставленных целей, позволяем при изучении использования техник группового взаимодействия (фасилитация и модерация) руководителем методической службы ограничиться процедурой оценивания уровня фасилитационного взаимодействия руководителя с участниками групповой работы.

Таким образом на констатирующем этапе исследования мы смогли выявить актуальный уровень профессиональной компетентности педагогических кадров ДОО, недостаточный уровень их удовлетворенности качеством организации методической работы, а также потребность в благоприятном психологическом климате при проведении методических мероприятий, что обеспечивается использованием технологий фасилитации и модерации. Мы пришли к выводу, что необходима оптимизация организационных форм методической работы с использованием современных интерактивных форм группового взаимодействия педагогов с применением технологий фасилитации и модерации.

2.2 Реализация организационно-педагогических условий использования интерактивных форм методической работы с педагогами дошкольной образовательной организации

На формирующем этапе опытно-поисковой работы нами были реализованы организационно-педагогические условия для повышения эффективности методической работы. В соответствии с последовательными этапами методической работы сформированы примерные группы интерактивных форм и методов работы с педагогами:

I этап – информационно-аналитический: сбор информации о внутренних и внешних факторах влияния на качество решения проблемы; изучение возможных путей решения проблемы (обращение к современным образовательным технологиям, анализ и обобщение опыта работы педагогов ДОО).

Формы и методы, применяемые на данном этапе: дискуссии, круглые столы, интервьюирование, анкеты обратной связи, индивидуальные и групповые консультации, определение педагогических дефицитов, упражнения на развитие критического мышления.

II этап – планомерно-прогностический: определение зоны ближайшего развития, разработка проекта содержания деятельности, формирование диагностического инструментария оценки успешности, проектирование ожидаемых результатов.

Формы и методы, применяемые на данном этапе: проектирование, дизайн-мышление, игровые упражнения на развитие креативного мышления, мозговой штурм, работа со стикерами и карточками для оценки идей, групповое взаимодействие в коворкинг-пространстве, коллаборативное сотрудничество в педагогическом и родительском сообществе ДОО.

III этап – организационно-исполнительский: выполнение плановых мероприятий, внесение корректив в организацию деятельности по мере необходимости, создание среды сотрудничества и сотворчества.

Формы и методы, применяемые на данном этапе: семинары-практикумы по решению кейсов, деловые игры, воркшопы, мастер-классы, on-line взаимодействие с родителями.

IV этап – контрольно-оценочный: контроль и оценка результатов проведенной работы, выявление проблем, формирование выводов, рекомендаций, саморефлексия.

Формы и методы, применяемые на данном этапе: средства обратной связи (стикеры, карточки, сигнальные значки, эмоциональные шкалы, визуальные шаблоны и др.), круглые столы, дискуссии.

В рамках каждого этапа значимым являлось создание безопасного образовательного пространства и свободы самовыражения в групповой работе.

Ожидаемые результаты: повышение эффективности методической работы в решении педагогических проблем, создание положительного эмоционального климата в коллективе.

Для педагога: мотивация к обучению, овладение технологиями и инструментами группового взаимодействия, удовлетворение потребности в самостоятельности и активности, вовлечение в принятие решений, управление образовательным процессом. Для руководителя: развитие умения организовывать информацию, создание среды сотрудничества и сотворчества в коллективе, организация целостного и качественного педагогического опыта. Для апробации представленных этапов был разработан примерный план методической работы по теме: «Организация развивающей предметно-пространственной среды ДОО в условиях реализации ФГОС дошкольного образования» (таблица 3).

Таблица 3 - План методической работы по проблеме «Организация РППС ДОО в условиях реализации ФГОС ДО»

№ п/п	Содержание деятельности	Формы и методы организации
1	2	3
I этап: информационно-аналитический		
1.	Изучение нормативно-правовой основы организации РППС ДОО	Круглые столы, дискуссии, групповое обсуждение
2.	Исследование состояния РППС ДОО на соответствие требованиям ФГОС ДО и реализуемой программе, выявление необходимых изменений	Групповое исследование, SWOT-анализ
II этап: плано-прогностический		
3	Прогнозирование зоны ближайшего развития, выработка плана действий по устранению выявленных проблем в организации РППС ДОО	Воркшопы, мозговой штурм, дизайн-мышление, галерея идей
4	Проектирование РППС в группах ДОО	Метод проектов, ментальные карты
III этап: организационно-исполнительский		
5	Определение состава и содержания организационных мер по решению проблем (план-график выполнения работ, ответств., отчетность)	Деятельность рабочих групп, коворкинг-сотрудничество
6	Выявление, распространение ППО по решению проблемы	Мастер-классы, деловые игры, семинары-практикумы, эмоциональные карты
7	Проведение коррекционных мероприятий по мере необходимости	Деятельность рабочих групп
IV этап: контрольно-оценочный		
8	Обсуждение и согласование системы показателей, характеризующих состояние и динамику развития РППС ДОО	Круглые столы, деятельность рабочих групп в коворкинг-пространстве
9	Проведение смотра-конкурса на лучшую организацию РППС группы	Работа контрольных групп
10	Создание в методическом кабинете информационного пространства по материалам организации РППС в условиях ФГОС ДО (обобщение ППО, разработка методических рекомендаций, формирование медиатек и др.)	Коллаборативное сотрудничество с педагогами и родителями в of и on-line режимах

Для разработки плана методической работы с использованием интерактивных форм можно схематично определить содержание запланированных мероприятий и установить, в каких формах организации они могут быть реализованы (рис.5).



Рисунок 5 — Рабочие процессы в методической работе с использованием интерактивных форм

Реализация второго организационно-педагогического условия предусматривала освоение и использование в деятельности руководителя методической службы технологий фасилитации и модерации. Для решения данного вопроса руководителю методической службы рекомендованы методы и инструменты, которые помогут эффективно проводить методические мероприятия (таблица 4).

Таблица 4 – Техники фасилитации и модерации для продуктивной групповой работы с педагогами в соответствии с ролевыми функциями руководителя

№ п/п	Ролевые функции руководителя	Инструмент	Краткая характеристика
1	2	3	4
1.	Снятие коммуникативных барьеров	Техника «Установим связи»	Динамичное интерактивное упражнение на объединение и взаимодействие
2.	Выработка регламентов (этапы и правила работы), а также их контроле	«Устав команды» (шаблон для создания командного устава)	Совместно созданный документ, который поможет прояснить направление команды, границы деятельности и правила

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4
3.	Включение каждого участника в групповое решение задачи	Техника достижения целей «Стрела»	Помогает участникам создать видение будущего и определить конкретные действия для продвижения к этому видению
4.	Формирование и распределение командных ролей	«Карта вкладов членов группы»	Выявление потенциала участников группы для реализации мероприятия/проекта
		Метод структурированного обсуждения «1-2-4 Разговор»	Структурированное обсуждение темы или проблемы, отвечая на вопросы: индивидуально, в парах, группах
5.	Регулирование групповых мыслительных процессов и отношений в группе	Метод исследования проблем и возможностей ситуации «Роза, бутон, шип»	Визуальная классификация положительных (роза), потенциальных (бутон) или отрицательных (шип) аспектов темы
		Инструмент «COCD BOX» кластеризации и выбора идей	Инструмент помогает выявить наиболее перспективные идеи после сеанса генерации идей
6.	Регулирование отношений в группе	Инструмент для понимания и решения командных конфликтов «Канвас конфликта»	Помогает разобрать конфликтную ситуацию на составляющие, проанализировать причины и следствия, найти решение
4.		Метод «Круг признательности»	Выражение благодарности и признательности друг другу
7.	Обсуждение итога групповой работы	Метод «Морская звезда»	Визуальный метод оценки общего состояния проекта или мероприятия
		Метод сбора информации по итогам работы «Групповой соцопрос»	Проведение исследования среди участников по решенным вопросам по завершению мероприятия/проекта

Выбор того или иного инструмента зависит от степени развития того или иного качества руководителя, четкой постановки цели и направлений деятельности по освоению новых способов и техники работы с педагогическим коллективом.

Для повышения компетентности руководителю методической службы был предложен список литературы, изучение которого позволит совершенствовать свое мастерство выбирая методы и техники фасилитации в методической работе с педагогами (таблица 5).

Таблица 5 - Библиотека фасилитатора

Литература	Аннотация
1	2
<p>1. Руководство фасилитатора [Текст] : как привести группу к принятию современного решения / Сэм Кейнер [и др.] ; [пер. с англ. Е. Беленко и А. Размахнина]. - Москва : Изд-во Дмитрия Лазарева, 2013. - 327 с. : ил., портр.; 28 см.; ISBN 978-5-905955-01-3</p>	<p>Книга для консультантов и тренеров, которые хотят научиться применять фасилитационные подходы на практике. В книге представлено более 200 ценнейших инструментов и техник для поддержки группового процесса мышления.</p>
<p>2. Нумми, Пепе. Справочник фасилитатора, или История о том, как фасилитатор Григорий Лосик привел компанию к впечатляющим результатам [Текст] / Пепе Нумми ; [пер. с фин.: Наталья Чернова]. - Москва : Ин-т консультирования и системных решений, 2012. - 138, [1] с. : ил., табл.; 22 см.; ISBN 978-5-91160-053-2 (в пер.)</p>	<p>Первая книга о фасилитации на русском языке. Помогает руководителям находить ответы на самые важные вопросы, опираясь на профессиональную экспертизу и энтузиазм собственных сотрудников.</p>
<p>3. Зубизарета Р. Пособие по методу динамической фасилитации Джима Рафа / Пер. с англ. консалтинговой компании «Имидж персонал». 2010 г.- URL: http://intertraining.ning.com/forum/attachment/download?id=3616458%3AUploaded-File%3A10500</p>	<p>Динамическая фасилитация – это отличающийся от других, действенный подход к фасилитации групповой работы, который может помогать группам вместе находить креативные, практичные и оригинальные решения актуальных вопросов. Это пособие может помочь не только осмыслить суть данного подхода, но и получить возможность его реализации.</p>

Продолжение таблицы 5

1	2
<p>4. Мартынова А.В. Фасилитация как технология организационного развития и изменений [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2011. Т. 1. № 2. С. 53–91. URL: http://orgpsyjournal.hse.ru</p>	<p>В статье рассматриваются некоторые теоретические и практические вопросы технологии фасилитации. Дана характеристика моделей взаимодействия, краткий обзор процесса, приведены практические примеры успешных проектов, осуществленных с использованием следующих методов фасилитации: «Мировое кафе», «Поиск будущего», «Конференция «Поиск», «Технология открытого пространства», «Динамическая фасилитация», «Саммит позитивных перемен», «Стратегические изменения в реальном времени», «Выход за рамки», «Базовая фасилитация».</p>
<p>5. Методы, инструменты и технологии фасилитации на все случаи жизни/ Библиотека фасилитатора. - URL: http://www.facilab.pro/cards/169</p>	<p>Краткое описание методов и инструментов и технологий фасилитации с кратким описанием и применением в практике руководителя</p>

По итогам проведенной работы можем предположить следующие результаты: повышение эффективности методической работы в ДОО с использованием интерактивных форм групповой работы; повышение компетентности руководителя методической службы в применении технологий фасилитации и модерации в организационных формах методической работы; повышение уровня удовлетворенности педагогами качеством организации методической работы. Динамика изменений будет изучена в следующей части нашего исследования.

2.3 Обобщение результатов эмпирического исследования

Цель контрольного этапа опытно-поисковой работы - уточнение и конкретизация положений гипотезы, обобщение и оформление результатов научного исследования.

Для определения динамики уровня реализации организационно-педагогических условий, обеспечивающих эффективность методической работы, был проведен контрольный срез.

В рамках контрольного этапа были использованы те же методики, что и на констатирующем этапе исследования:

- наблюдение за деятельностью руководителя методической службы ДОО;
- изучение методической документации;
- анкетирование педагогов на предмет их удовлетворенности качеством организации методической работы в ДОО;
- методика Е. Н. Ноздриной «Шкала профессиональной компетентности педагогических кадров ДОО»;
- диагностическая карта (модифицированная) по изучению фасилитационных компетенций руководителя методической службы.

Изучение деятельности руководителя методической службы и методической документации позволило выявить изменения в организации методической работы в ДОО. Так, планируемые мероприятия комбинируются с использованием:

- проблемного обучения (мозговой штурм, приемы поиска и решения проблем, решение кейсов, выполнение командных работ);
- активного диалогового обучения (дискуссии, круглые столы, мастер-классы, воркшопы).

Кроме того, в ходе методических мероприятий наблюдается благоприятная атмосфера для самовыражения, личностного развития, свободы слова и действия, что стимулирует педагогов к самостоятельному целеполаганию, саморефлексии и мотивирует в итоге к саморазвитию. Используемые технологии фасилитации и модерации помогают сфокусировать внутрифирменное обучение педагогов на практике в решении актуальных запросов.

Оценка уровня удовлетворенности педагогов содержанием и формами методической работы проводилась с использованием анкеты, применимой в параграфе 2.1.

Результаты анкетирования на контрольном этапе представлены на рисунках 6, 7.

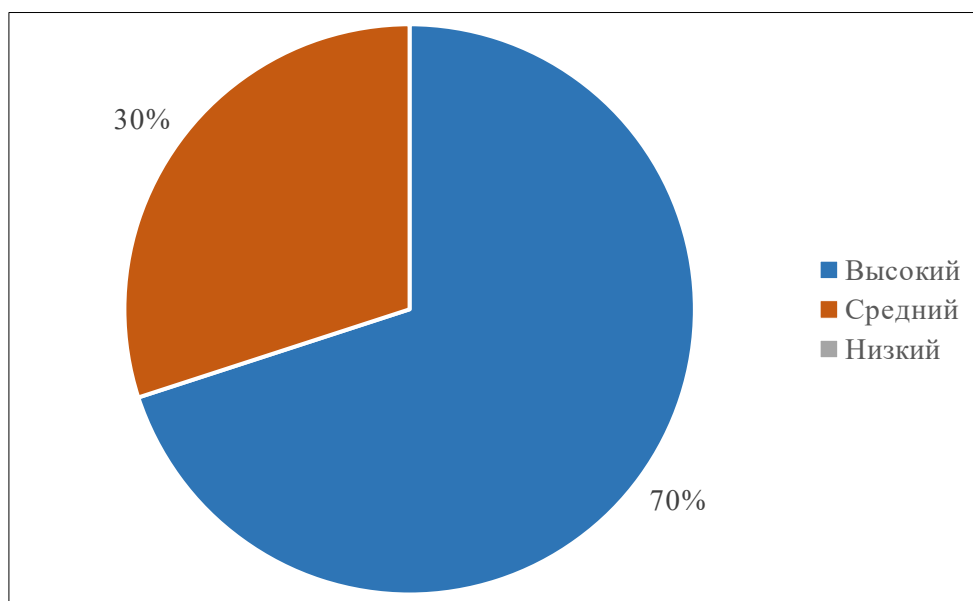


Рисунок 6 – Результаты анкетирования педагогов на предмет удовлетворенности качеством организации методической работы на контрольном этапе исследования

Анализируя повторные результаты, отраженные на рисунке 4, можно сказать, что показатели удовлетворенности педагогов методической работой выросли: 70% педагогов удовлетворены качеством организации методической работы в ДОО, 30% опрошенных обладают средним уровнем удовлетворенности организацией данного процесса. Педагогов с низким уровнем удовлетворенности не наблюдается, что также подтверждает эффективность реализуемых организационно-педагогических условий, реализованных нами на формирующем этапе исследования.

Результаты изучения профессиональной компетентности педагогов с использованием Шкалы Е.Н. Ноздриной представлены на рисунке 7.

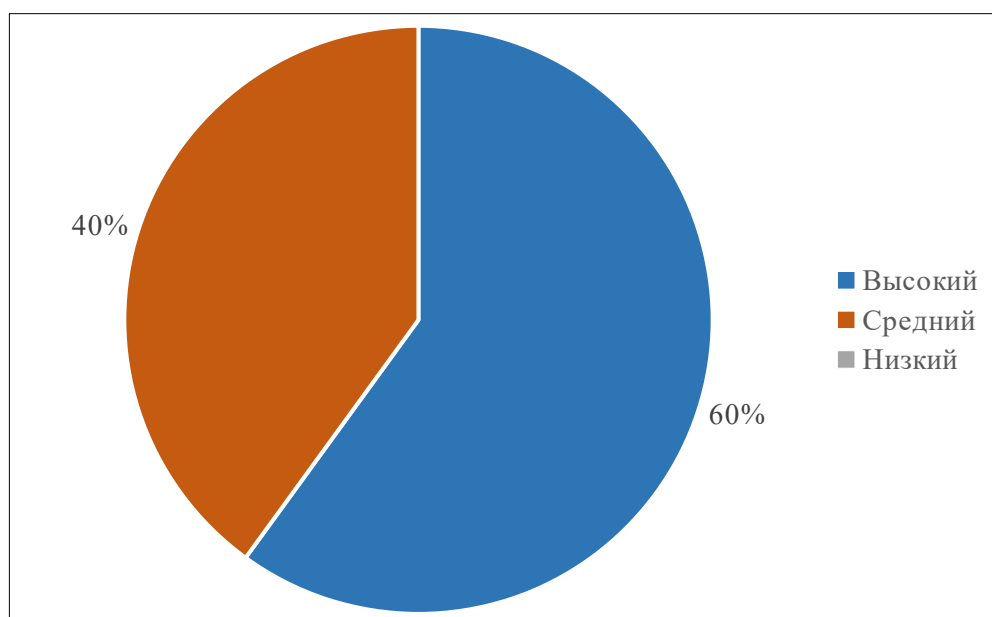


Рисунок 7 – Результаты изучения уровня сформированности профессиональной компетентности педагогов ДОО на контрольном этапе исследования

Как видно на рисунке 7, количество педагогов с высоким уровнем сформированности профессиональной компетентности выросло до 60%. Для этих педагогов характерна мотивационная готовность к исследовательской деятельности; стремление к инновациям. Они готовы к творческому преобразованию опыта на основе актуальных педагогических запросов. Преобладающими внутренними побуждениями педагога являются личностный и профессиональный рост, возможность творческих преобразований, самореализация, потребность продемонстрировать свои способности, уровень имеющихся успехов, проявить самостоятельность.

Педагоги со средним уровнем сформированности данной компетентности составили 40% от числа опрошенных; с низким уровнем – 0%. Такие педагоги способны осуществлять анализ теории и практики воспитания и обучения, при этом не часто проявляют инициативность в публичных мероприятиях, требующих демонстрации личного опыта, они нуждаются в одобрении со стороны администрации. Поэтому они в большей степени ориентированы на выполнение заданий и поручений. Это свидетельствует о позитивной тенденции в профессиональном

становлении педагогов в области формирования и развития их методической компетентности, что подтверждает эффективность реализованных нами организационных условий.

Сравнительные результаты проведенной работы зафиксированы в рисунках 8, 9.

Представим полученные результаты в динамике (рисунки 8, 9).

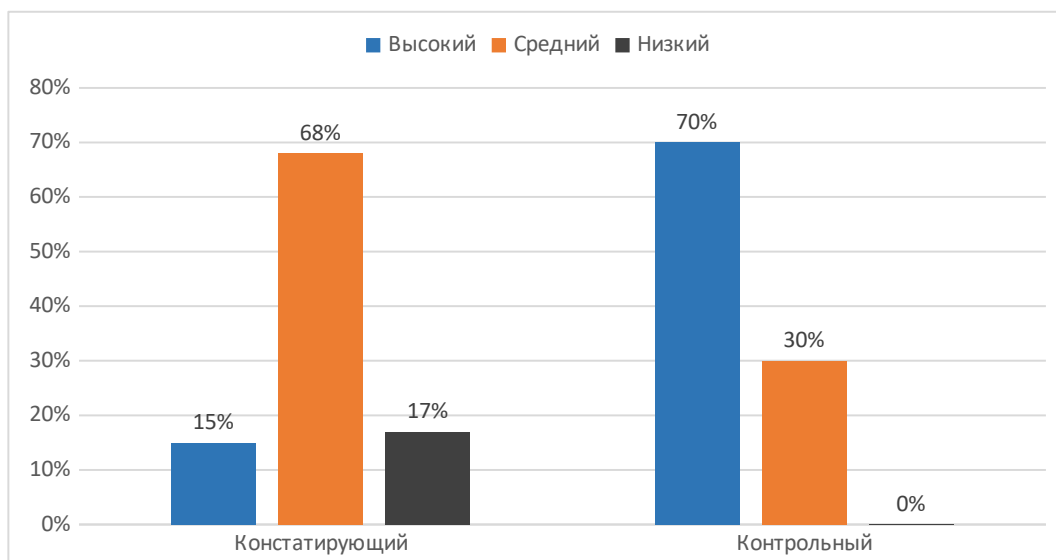


Рисунок 8 – Характеристика динамики уровня удовлетворенности педагогов качеством организации методической работы в ДОО

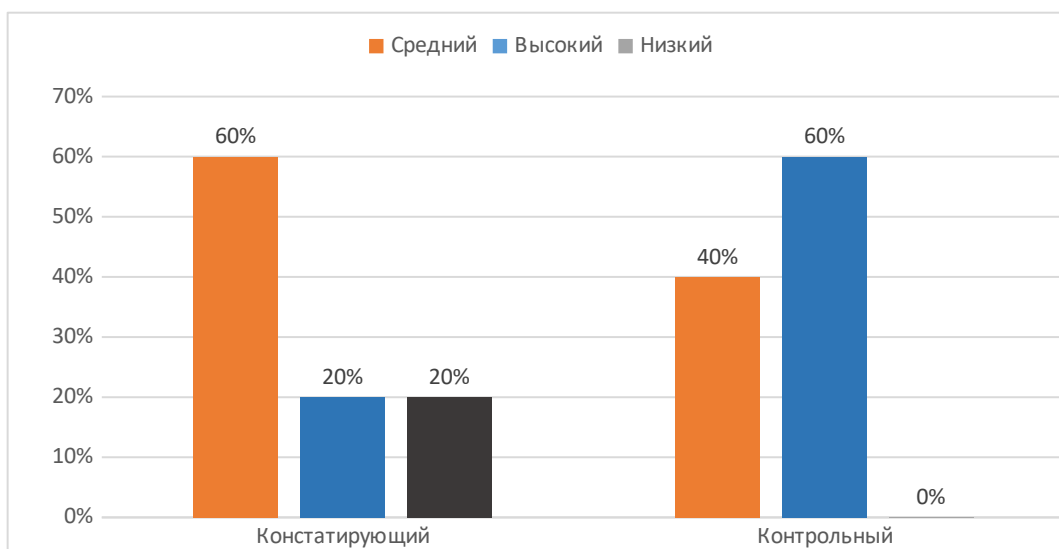


Рисунок 9 – Характеристика динамики уровня сформированности профессиональной компетентности педагогов

Результаты наблюдения фасилитационного взаимодействия руководителя и педагогов, в ходе которого мы рассмотрели признаки

фасилитации, присущие руководителю дошкольной образовательной организации, представлены в таблице (таблица 6).

Таблица 6 - Результаты наблюдения характера взаимодействия руководителя с участниками групповой работы на контрольном этапе исследования

№ п/п	Компетенции/показатели	Единица измерения	Оценка (+/-)
1	2	3	4
1. Выстраивает отношения с педагогами			
1.1. Выстраивает партнерские отношения			
	Проясняет взаимные обязательства	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Достигает консенсуса в отношении задач, ожидаемых результатов, ролей, обязанностей	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Демонстрирует ценности сотрудничества и совместной работы	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Поддерживает дисциплину, отслеживает соблюдение правил поведения	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Отслеживает настроения, состояния педагогов, проявление участия (эмпатия)	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Устанавливает контакт с участниками	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
1.2. Разрабатывает и настраивает процессы в соответствии с потребностями участников			
	Анализирует организационную среду	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Выявляет потребности участников	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Определяет роли и уровень вовлеченности заинтересованных сторон	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Разрабатывает наиболее подходящие сценарии для достижения намеченных результатов	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Разрабатывает план мероприятий и эффективно проводит его	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Оценивает степень удовлетворенности участников на всех этапах мероприятия или проекта	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Итого (+)		8
2. Планирует и организует групповой процесс			
2.1. Выбирает эффективные методы и процессы, которые:			
	Содействуют открытому сотрудничеству с уважением к каждому участнику и разнообразию мнений участников	соответствие (+) / несоответствие (-)	+

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4
	Вовлекают в процесс участников с различными уровнями подготовки и способами обработки информации	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Конкретизируют этапы достижения цели	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Проектируют возможное развитие событий	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Достигают качественного результата, который отвечает потребностям каждого участника	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Планируют эффективное использование времени	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
2.2. Проявляет организаторские способности			
	Проясняет общие цели и ожидаемые результаты совместной деятельности	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Проясняет индивидуальные цели каждого участника	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Подключает каждого участника к групповой работе	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Мотивирует участников на решение проблемы	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Устанавливает этапы и правила игры	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Во время работы следит за тем, чтобы дело было доведено до конца	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Итого (+)		11
3. Создает и поддерживает вовлекающую среду для совместной деятельности			
3.1. Демонстрирует эффективные навыки межличностного общения и вовлекающего участия			
	Практикует активное слушание	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Демонстрирует способность наблюдать и давать обратную связь	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Поощряет позитивное отношение к опыту и восприятию всех участников	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
4.2. Уважает и поддерживает разнообразие мнений и предложений			
	Создает атмосферу безопасности и доверия	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Принимает все идеи без оценочно	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Помогает выявлять и анализировать основополагающие суждения	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Управляет всем спектром поведенческих проявлений участников группы	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Создает возможность извлекать пользу от разнообразия участников группы	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
4.3. Побуждает креативность группы			

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4
	Вовлекает участников с различными уровнями подготовки и способами обработки информации	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Стимулирует творческое мышление	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Использует подходы, максимально соответствующие потребностям и возможностям группы	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Стимулирует и направляет групповую энергию	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Итого (+)		12
5. Направляет группу к достижению необходимых результатов			
4.4. Управляет группой с помощью ясных методов и процессов:			
	Задаёт контекст проведения мероприятия	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Проясняет, уточняет и резюмирует смыслы, значимые для группы	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Управляет процессами в малых и больших группах	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Уделяет внимание формальным характеристикам групповой работы		+
4.5. Содействует группе в осознании ее задач:			
	Варьирует темп работы/заданий в соответствии со способностями группы	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Помогает группе извлечь необходимые данные для решения проблемы	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Помогает группе отрефлексировать свой опыт	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Фиксирует успехи, достигнутые группой в процессе работы		+
4.6. Ведет группу к достижению желаемых результатов:			
	Адаптирует процесс в соответствии с изменяющейся ситуацией	соответствие (+) / несоответствие (-)	-
	Следит за продвижением группы и сообщает о прогрессе	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Распознает и акцентирует внимание на отклонение от предмета обсуждения	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Способствует завершению задач	соответствие (+) / несоответствие (-)	+
	Итого (+)		10
	Итоговый средний балл:.		10

Анализируя повторные результаты, можно сказать о том, что уровень фасилитационного взаимодействия руководителя с педагогами изменился. Руководитель методической службы демонстрирует стремление к проявлению перцептивных компетенций, понимания и оценки

потребностей педагогов, возникающих отношений между ними, что способствует продуктивному взаимодействию с педагогами при проведении методических мероприятий. Предлагаем сравнить баллы, которые были получены на констатирующем и контрольном этапах (рисунок 10).

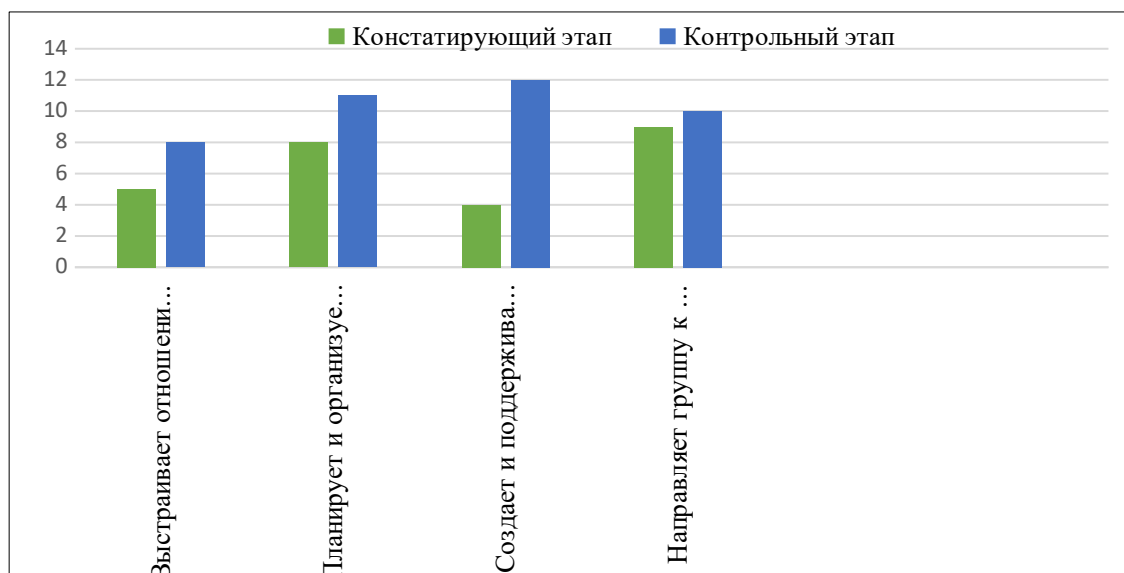


Рисунок 10 – Результаты наблюдения за фасилитационным взаимодействием руководителя с участниками групповой работы на констатирующих и контрольных этапах

На основании результатов сравнения констатирующего и контрольного этапов, можно сказать, что проведенная опытно-поисковая работа, главной целью которой была оптимизация методической работы в дошкольной образовательной организации с использованием интерактивных форм, показала положительные результаты. Реализуемые организационно-педагогические условия на формирующем этапе исследования, представили положительную динамику по всем объектам исследования. Увеличилось количество баллов, характеризующих умения руководителя применять эффективные навыки межличностного общения и вовлекающего участия в групповую работу. По итогам контрольного этапа можно отметить, что руководитель в ходе групповой коммуникации проявляет уважение к разнообразию мнений и предложений, побуждает участников к творческому поиску.

Отсюда следует, что опытно-поисковая работа, проведенная в дошкольной образовательной организации, обеспечивает положительную динамику в области оптимизации методической работы педагогов.

Выводы по второй главе

Во второй главе нашего исследования проведена опытно-поисковая работа по реализации организационно-педагогических условий использования интерактивных форм методической работы в ДОО. На констатирующем этапе было изучено состояние методической работы в ДОО, выявлены запросы педагогических работников в организации методической работы, определен уровень профессиональной компетентности педагогов как результат методической работы, изучены действия руководителя по овладению и реализации технологий фасилитации и модерации в организационных формах методической работы.

Методы исследования: метод наблюдения, изучение методической документации, анкетирование педагогов на предмет их удовлетворенности качеством организации методической работы ДОО, методика Е. Н. Ноздриной «Шкала профессиональной компетентности педагогических кадров ДОО». Для изучения качества методической работы были определены критерии: динамика уровня профессиональной компетентности педагогов; удовлетворенность педагогов содержанием и формами методической работы в ДОО; реализация технологий фасилитации и модерации в организационных формах методической работы в ДОО.

Результаты констатирующего этапа опытно-поисковой работы показали, что только 68% респондентов оценивают качество и результативность методической работы «отлично», 17% дали оценку – «хорошо». Из всех опрошенных педагогов 34% указали на необходимость

использования современных интерактивных форм методической работы и 25% испытывают потребность в создании комфортных психологических условиях при проведении методических мероприятий.

Результаты диагностики профессиональной компетентности педагогов по шкале Е.Н. Ноздриной показали соответствие большинства педагогов среднему уровню профессиональной компетентности (60%).

Изучение фасилитационного взаимодействия руководителя и педагогов как показателя сформированности фасилитационной компетентности выявило недостаточный уровень развития перцептивных компетенций, пониманию и оценке профессиональных запросов педагогов, а также отношений между ними, что не в полной мере способствует продуктивному взаимодействию с педагогами, активизации их познавательной деятельности.

По итогам полученных результатов, на формирующем этапе научного исследования, нами были систематизированы интерактивные формы методической работы в соответствии с последовательными этапами решения образовательных проблем с педагогами в интерактивном режиме: информационно-аналитический, планово-прогностический, организационно-исполнительский, контрольно-оценочный. Для апробации представленных этапов был разработан примерный план методической работы по теме: «Организация РППС ДОО в условиях реализации ФГОС ДО». Для оценки навыков модератора и дальнейшего его развития в освоении новых способов и техники работы с педагогическим коллективом руководителю методической службы предложены методические рекомендации, необходимые для освоения и использования в методической практике работы технологий фасилитации и модерации.

Результаты контрольного этапа исследования подтвердили эффективность реализованных организационно-педагогических условий. Отмечены показатели удовлетворенности педагогов методической

работой. Выросло количество педагогов с высоким уровнем сформированности

профессиональной компетентности до 60%. Наблюдаемые признаки фасилитации и модерации у руководителя характеризуются положительной динамикой во взаимодействии с педагогами.

Таким образом, полученные результаты указывают на оптимизацию методической работы в дошкольной образовательной организации по итогам исследования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа посвящена проблеме использования интерактивных форм методической работы в дошкольной образовательной организации.

Исследование проблемы было направлено на теоретическое обоснование и апробацию организационно-педагогических условий эффективного использования интерактивных форм методической работы в дошкольной образовательной организации.

Актуальность исследования обусловлена рядом противоречий между социальным заказом на повышение качества системы методической работы с педагогами и недостаточно эффективной организацией решения данного вопроса в практике дошкольных образовательных организаций; а также, необходимостью поиска новых эффективных форм работы с педагогами по повышению их профессиональной компетентности и недостаточной теоретической разработанностью данной проблемы в современных исследованиях; объективной потребностью современной дошкольной образовательной организации в эффективных формах внутрифирменного обучения педагогов и низким потенциалом используемых средств методической работы.

В ходе исследования были решены поставленные задачи: изучены теоретические аспекты проблемы интерактивного обучения педагогов дошкольного образования, раскрыта сущность понятий «интерактивность», «интерактивное обучение», «интерактивные формы методической работы», рассмотрено современное состояние методической работы в ДОО по повышению профессиональной компетентности педагогов, которое заключается в актуализации продуктивного использования инновационных форм и методов эффективного общения, создания условий для свободного обмена мнениями и опытом.

Также были описаны и реализованы организационно-педагогические условия использования интерактивных форм методической работы в ДОО.

В ходе констатирующего этапа научного исследования были выявлены проблемы, которые обусловили необходимость повышения качества методической работы с использованием интерактивных форм взаимодействия с педагогами, а также технологий фасилитации и модерации в групповой работе.

На формирующем этапе мы систематизировали интерактивные формы в соответствии с последовательными этапами методической работы по решению образовательных проблем с педагогами в интерактивном режиме. Апробация представленных форм обеспечивалась разработкой примерным планом по теме: «Организация РППС ДОО в условиях реализации ФГОС ДО». Для повышения компетентности руководителя методической службы в применении технологий фасилитации и модерации в организационных формах методической работы были разработаны методические рекомендации по повышению навыков фасилитатора и модератора руководителя методической службы и его дальнейшего развития в освоении новых способов и техники работы с педагогическим коллективом.

Результаты контрольного этапа исследования показали положительную динамику, что подтвердило эффективность разработанных нами организационно-педагогических условий.

Таким образом, цель исследования достигнута, задачи решены, гипотеза исследования подтверждена результатами проведенной опытно-поисковой работы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдурахмонова, Н. С. Методическая работа в образовательном учреждении: организация, содержание, эффективность / Н. С. Абдурахмонова // Школьная педагогика. — 2015. — № 2 (02). — С. 17-19.
2. Активные и интерактивные образовательные технологии (формы проведения занятий) в высшей школе: учеб/ пособие / сост.Т.Г. Мухина. – Н.Новгород: Изд-во ННГАСУ, 2013. – 97 с. - URL: <https://ru.z-library.se/book/3297491/eea301> - (дата обращения: 14.11.2023).
3. Андреев В.И. Педагогика высшей школы. Инновационно-прогностический курс: учеб. пособие / В.И. Андреев – Казань: Изд-во Центр инновационных технологий, 2013. – 500 с. - ISBN 5-93962-093-7.
4. Багаутдинова С. Ф. Организация методической работы в дошкольном образовательном учреждении /С.Ф.Багаутдинова, К.В.Корнилова. – Москва: ФЛИНТА: Наука, 2020 – 74 с. - ISBN: 978-5-9765-2210-7 (Флинта)
5. Бадмаев Б.Ц. Методика преподавания психологии: учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений/ Б.Ц.Батмаев; — М.: Гуманит, изд. Центр ВЛАДОС, 2001 — 304 с. - ISBN 5-691-00259-7.
6. Базаров Т.Ю. Бизнес-образование: развитие организации или организационное развитие? / Т.Ю.Базаров // Организационная психология. 2013. - Т. 3.- № 4. - С. 98-108. - URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 05.01.2023).
7. Батракова С.И. Применение нетрадиционных форм занятий в современной образовательной среде / С.И.Батракова, К.В.Носкова // Наука и образование: новое время. – 2019. – № 1 (30). – С. 426-431.
8. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы / К.Ю. Белая. - М.: Сфера, 2005. - 93с. – ISBN 5-89144-611-1

9. Бочарова Е.Н. Методическая работа в системе дошкольного образования: содержательный анализ/ Е.Н.Брчарова, Н.С.Ежкова // Академия педагогических идей Новация. – 2017. – № 2. – С. 3-9.

10. Гавронская Ю.Ю. «Интерактивность» и «интерактивное обучение»/ Ю.Ю.Гавронаская // Высшее образование в России. – 2008. - №7. - С.101-104.

11. Гаргай, В. Б. Повышение квалификации учителей в США и Великобритании: интерактивная модель / В. Б. Гаргай // Педагогика. – 2004. – № 8. – С. 87-91

12. Горшкова О. В. Активные методы обучения: формы и цели применения / О.В.Горшкова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – № S3. – С. 10–15.

13. Дерябко С.Д. Образовательная среда: от моделирования к проектированию/С.Д. Дерябко, В.А. Ясвин. – Москва: Смысл, 2001.– 365 с. – ISBN: 5893570901

14. Джонсон, Д. Методы обучения. Обучение в сотрудничестве/ Д.Джонсон, Р.Джонсон, Э.Джонсон-Холубек / Пер. с англ. З.С. Замчук. - СПб.: Экономическая школа, 2001. - 256 с. - ISBN 0-939603-12-8

15. Дьяченко, В.К. Сотрудничество в обучении : О коллектив. способе учеб. работы : Кн. для учителя / В. К. Дьяченко. - М. : Просвещение, 1991. - 191,[1] с.; 21 см. - (Мастерство учителя: идеи, советы, предложения).; - ISBN 5-09-001753-0.

16. Заславская О.Ю. Организация взаимодействия между преподавателем и студентами в ходе обучения созданию и использованию электронных образовательных материалов / О.Ю. Заславская // Вестник РУДН. Серия: Информатизация образования. - 2018. - Т. 15. № 4. - С. 351—362 - ISSN: 2312-8631.

17. Зеер Э. Ф. Личностно-развивающее профессиональное образование/Э.Ф. Зеер. - Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т»,2006. - 170 с. - ISBN ‘ 5-8050-0261-2.

18. Игнатъева Г.А. Образовательный коворкинг как новый формат организации образовательного пространства дополнительного профессионального образования / Г.А. Игнатъева, О.В. Тулупова, А.С. Мольков // Образование и наука. –2016. - №5 (134). – С.139 - 157.

19. Интерактивные методы в образовании: личностно созидающие смыслы : Сб. науч. ст / М-во образования Рос. Федерации, Хабар. гос. пед. ун-т. Каф. педагогики, Науч.-исслед. лаб. "Личность в образоват. учреждении: саморазвитие и воспитание"; [Сост. Быстрова Н. Н., Пигуль Г. И. Под ред. д.п.н., проф. Л.Н. Куликовой]. - Хабаровск : ХГПУ, 2002. - 262 с. - С. 138–141. - ISBN 5-87155-041-X.

20. Ковальчук О. В. Методическая работа в школе: новый формат / О.В. Ковальчук, В.С. Кошкина// Человек и образование – 2020. – Выпуск 3 (64) С. 16-21. - URL: file:///C:/Users/%D0%AF/Downloads/94907-1.pdf (дата обращения: 25.08.2022).

21. Козырева Н.В. Использование интерактивных форм в методической работе с педагогами/ Н.В. Козырева // Образование. Карьера. Общество. – 2018. – № 1 (56). – С. 35-37.

22. Коротаева Е.В. Основы педагогики взаимодействий: теория и практика: монография/ Е.В. Коротаева. – Екатеринбург: Изд. УрГПУ, 2013. – 203 с. - ISBN 978-5-7186-0498-6.

23. Кругликов В. Н. Интерактивные образовательные технологии : учебник и практикум для вузов / В. Н. Кругликов, М. В. Оленникова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 355 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15331-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514430> (дата обращения: 09.08.2022).

24. Ларина А.Г. Интерактивные методы как эффективное средство активизации воспитателей в процессе разнообразных форм методической работы/ А.Г. Ларина, Н.В. Белинова // Инновации в науке и практике. Сборник статей по материалам VIII международной научно-практической

конференции. В 5-ти частях. Том Часть 5. - Издательство: Общество с ограниченной ответственностью Дендра, 2018. – С. 79-83.

25. Лебединцев В.Б. Парная и коллективные организационные формы обучения: проблема распознавания/ В.Б. Лебединцев // Становление коллективного способа обучения – 2022: сборник научных трудов / под ред. В.Б. Лебединцева, Г.В. Клепец. - Красноярск: ККИПК, 2022. - С. 26-48.

26. Леонтьев Д.А. О теории поля Курта Левина /Д.А.Леонтьев // Гештальт-обзор. Сборник материалов Украинского филиала Московского Гештальт Института. – №2. –2013. – Одесса: ВМВ, 2013. – 172 с. – С.35-50.

27. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ / П. Н. Лосев. - Москва : Твор. Центр Сфера, 2004 (Тип. АО Мол. гвардия). - 155, [1] с. : табл.; 21 см. - (Управление дошкольным образовательным учреждением: прил. к журн. "Упр. ДОУ "); - ISBN 5-89144-544-1 (в обл.).

28. Максименкова О.В. Коллаборативные технологии в образовании / О.В. Максименкова, А.А. Незнанов // Университетское управление: практика и анализ / University Management: Practice and Analysis - 2019; 23(1-2): С. 101–110 - URL: <https://www.umj.ru/jour/article/view/998/989> (дата обращения: 09.10.2022).

29. Молодчая Т.В. Интерактивные формы в методической работе старшего воспитателя / Т.В. Молодчая // Методист. – 2015. – № 1. – С. 65-68.

30. Молодых Е. Н. Современные формы методической работы в школе в условиях реализации ФГОС общего образования: инструменты и технологии /Е.Н.Молодых // Отечественная и зарубежная педагогика. - 2017. - Т.2, №2 (38). - С. 105–118.

31. Молодых Е.Н. Фасилитационная сессия как инструмент адаптации участников образовательных отношений к изменениям в

школьном образовании / Е.Н.Молодых // Отечественная и зарубежная педагогика. - 2016. № 4(31). - С. 49–62.

32. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия: Монография/ М.Н.Певзнер, О.М.Зайченко, В.О.Букетов [и др]/ Под ред. М.Н.Певзнера, О.М.Зайченко. – Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого; Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов, 2002. – 316 с. - ISBN 5-89896-180-1.

33. Национальный проект РФ «Образование» на 2019–2024 гг. (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16) – URL: <https://edu.gov.ru/national-project>. (дата обращения 15.06.2022).

34. Немова Н. В. Управление методической работой в школе / Н.В. Немова; Отв. ред. к.п.н. М.А. Ушакова. - М. : Сентябрь, 1999. - 175 с. : ил., портр. ; 21 см. - (Библиотека журнала "Директор школы" ; Вып. N°7). - ISBN 5-88753-030-8.

35. Никитин Э.М. Модернизация системы повышения квалификации в целях обеспечения перспективных кадровых потребностей школы / Э. М. Никитин // Вестник образования России. - 2008. - N 10. - С. 58-70.

36. Новикова Е.Н. Специфика использования интерактивных технологий в работе с педагогами ДОО // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. - 2021. - № 10 (63). – URL: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/spetsifika-ispolzovaniya-interaktivnykh-tekhnologij-v-rabote-s-pedagogami-doo.html> (дата обращения: 13.10.2021).

37. Павлова Е. Б. Определение интерактивности: создание интерактивных моделей обучения / Е.Б.Павлова, И.С.Лебедева // Вестник МГЛУ. Образование и педагогические науки - 2019. Вып. 4 (833). – С.136-145.

38. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации

"Развитие образования" (с изменениями и дополнениями). – URL: <https://base.garant.ru/71848426/>. (дата обращения: 19.10.2022).

39. Потанина П.Ю. Мастер-класс как форма подготовки педагога к творческой профессиональной деятельности/ П.Ю.Потанина, Т.Г.Ханова // Мир педагогики и психологии. – 2017. – №11(16). – С. 95-99.

40. Поташник М. М. Как помочь учителю в освоении ФГОС : пособие для учителей, руководителей школ и органов образования / М. М. Поташник, М. В. Левит. - Москва : Пед. о-во России, 2014. - 317, [2] с. : табл.; 21 см. - (Образование XXI века).;- ISBN 978-5-93134-450-8.

41. Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155 (ред. от 08.11.2022) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 № 30384). – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_154637/1ad1a834f2604827f926f8d5c5e7251c500a26cd/ (дата обращения: 04.06.2023).

42. Прядеин В. С. Система эффективной педагогической и методической работы в инновационном вузе/ В.С.Прядеин, Н.А.Ерохина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2012. – №5 (Май). – С. 61–65. – URL: <http://e-koncept.ru/2012/1261.htm>. (дата обращения: 09.08.2022)

43. Психология общения : энциклопедический словарь / М. М. Абдуллаева, В. В. Абраменкова, С. М. Аврамченко [и др.] ; под редакцией А. А. Бодалева. — 2-е изд. — Москва : Когито-Центр, 2019. — 600 с.— URL: <https://www.iprbookshop.ru/88339.html> (дата обращения: 19.08.2022). — ISBN 978-5-89353-335-4. - Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

44. Психолого-педагогическое сопровождение инновационной деятельности в образовании: [учебно-методическое пособие] / Л. А. Долинская, Т. Л. Кузьмишина, Н. А. Подымов и др.; Московский

педагогический государственный университет. - Москва : МПГУ. -2019. - 308 с. : ил., табл.; 20 см.; - ISBN 978-5-907167-00-1.

45. Раимбекова, У. К. Модерация — современная образовательная технология интерактивного обучения / У. К. Раимбекова. // Молодой ученый. — 2016. — № 26.1 (130.1). — С. 31-34. — URL: <https://moluch.ru/archive/130/36286/> (дата обращения: 02.11.2022).

46. Роберт И. В. Теория и методика информатизации образования (психолого-педагогический и технологический аспекты) / И. В. Роберт. — М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2014. — 398 с.: ил. — (Информатизация образования) - ISBN 978-5-9963-0897-2.

47. Садыков Т. М. История развития интерактивных технологий/ Т.М.Садыков // Проблемы современного образования. Московский педагогический государственный университет - 2016. № 4. - С. 158—161 — URL: <http://www.pmedu.ru/index.php/ru/2016-god/nomer-4>.

48. Словарь-справочник по социологии / А. А. Акмалова, В. М. Капицын, А. В. Миронов, В. К. Мокшин. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2018. — 304 с.—URL: <https://www.iprbookshop.ru/85443.html> (дата обращения: 19.08.2022). — ISBN 978-5-394-02996-7.

49. Старший воспитатель детского сада: пособие для работников дошкольных учреждений / А. И. Васильева, Л. А. Бахтурина, И. И. Кобитина. - 3-е изд., дораб. – М. : Просвещение, 1990. - 143 с. – ISBN 509001132X, 9785090011327

50. Технология модерации : учебно-методическое пособие. / Сост. В.С.Зайцев. – Челябинск: Издательство ЗАО «Библиотека А.Миллера», - 2018. – 31 с. - ISBN 978–5–93162–104–3.

51. Толкачев А.Н. Применение формата «Workschor» как нового вида учебных занятий со студентами Института бизнеса и дизайна /А.Н.Толкачев // Бизнес и дизайн ревю. Научно-практический эл.журнал. - 2016.- Т. 1. - № 1. - С. 17. - URL: https://obe.ru/journal/2016_1/.

52. Фомичева, И.Д. Продолжение пути, или В поисках интерактивности / И.Д. Фомичева // Вестник Московского университета. Серия 10. Журналистика. - 2011. - №1. - С. 21-36. - URL: <https://rucont.ru/efd/378711> (дата обращения: 05.01.2024).

53. Фопель К. Ф. Эффективный воркшоп. Динамическое обучение/К.Ф.Фопель. Пер. с нем. — Москва : Генезис, 2003. — 368 с. — (Все о психологической группе.) - ISBN 5-85297-070-0

54. Фрайссин, Ж. Обучение в цифровых сетях: кооперативное обучение, коллаборативное обучение и педагогические инновации/ Ж. Фрайссин // Непрерывное образование: XXI век. – 2016. – Вып. 4 (16). – DOI: 10.15393/j5.art.2016.3346

55. Ханова Т.Г. Непрерывное образование педагогов дошкольного образования: методическое сопровождение повышения профессиональной компетентности/ Т.Г.Ханова, Н.В.Белинова // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – №67-3. – С. 240-243.

56. Шахматова, О. Н. Педагогическая фасилитация: феноменологический аспект / О. Н. Шахматова // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: тезисы докладов 10-й Российской научно-практической конференции, 20-23 мая 2003 г., г. Екатеринбург / Рос. гос. проф.-пед. ун-т, Урал. отд-ние Рос. акад. образования, Акад. проф. образования. - Екатеринбург, 2003. - С. 146-147. - ISBN 978-5-8050-0370-8

57. Шумскис Ю.Г. Подходы к определению понятия интерактивных форм обучения в системе среднего профессионального образования/ Ю.Г.Шумскис // Вестник Югорского государственного университета – 2017. - Выпуск 1 (44) – С.82-90.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Диагностическая карта(модифицированная) по изучению фасилитационных компетенций руководителя методической службы

№ п/п	Компетенции/показатели	Единица измерения	Оценка (+/-)
1	2	3	4
1. Выстраивает отношения с педагогами			
1.1. Выстраивает партнерские отношения			
	Проясняет взаимные обязательства	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Достигает консенсуса в отношении задач, ожидаемых результатов, ролей, обязанностей	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Демонстрирует ценности сотрудничества и совместной работы	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Поддерживает дисциплину, отслеживает соблюдение правил поведения	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Отслеживает настроения, состояния педагогов, проявление участия (эмпатия)	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Устанавливает контакт с участниками	соответствие (+) / несоответствие (-)	
1.2. Разрабатывает и настраивает процессы в соответствии с потребностями участников			
	Анализирует организационную среду	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Выявляет потребности участников	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Определяет роли и уровень вовлеченности заинтересованных сторон	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Разрабатывает наиболее подходящие сценарии для достижения намеченных результатов	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Разрабатывает план мероприятий и эффективно проводит его	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Оценивает степень удовлетворенности участников на всех этапах мероприятия или проекта	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Итого (+)		
2. Планирует и организует групповой процесс			
2.1. Выбирает эффективные методы и процессы, которые:			
	Содействуют открытому сотрудничеству с уважением к каждому участнику и разнообразию мнений участников	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Вовлекают в процесс участников с различными уровнями подготовки и способами обработки информации	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Конкретизируют этапы достижения цели	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Проектируют возможное развитие событий	соответствие (+) / несоответствие (-)	

Продолжение таблицы

1	2	3	4
	Достигают качественного результата, который отвечает потребностям каждого участника	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Планируют эффективное использование времени	соответствие (+) / несоответствие (-)	
2.2. Проявляет организаторские способности			
	Проясняет общие цели и ожидаемые результаты совместной деятельности	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Проясняет индивидуальные цели каждого участника	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Подключает каждого участника к групповой работе	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Мотивирует участников на решение проблемы	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Устанавливает этапы и правила игры	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Во время работы следит за тем, чтобы дело было доведено до конца	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Итого (+)		
3. Создает и поддерживает вовлекающую среду для совместной деятельности			
3.1. Демонстрирует эффективные навыки межличностного общения и вовлекающего участия			
	Практикует активное слушание	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Демонстрирует способность наблюдать и давать обратную связь	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Поощряет позитивное отношение к опыту и восприятию всех участников	соответствие (+) / несоответствие (-)	
5.2. Уважает и поддерживает разнообразие мнений и предложений			
	Создает атмосферу безопасности и доверия	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Принимает все идеи без оценочно	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Помогает выявлять и анализировать основополагающие суждения	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Управляет всем спектром поведенческих проявлений участников группы	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Создает возможность извлекать пользу от разнообразия участников группы	соответствие (+) / несоответствие (-)	
5.3. Побуждает креативность группы			
	Вовлекает участников с различными уровнями подготовки и способами обработки информации	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Стимулирует творческое мышление	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Использует подходы, максимально соответствующие потребностям и возможностям группы	соответствие (+) / несоответствие (-)	

Продолжение таблицы

1	2	3	4
	Стимулирует и направляет групповую энергию	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Итого (+)		
6. Направляет группу к достижению необходимых результатов			
4.7. Управляет группой с помощью ясных методов и процессов:			
	Задаёт контекст проведения мероприятия	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Проясняет, уточняет и резюмирует смыслы, значимые для группы	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Управляет процессами в малых и больших группах	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Уделяет внимание формальным характеристикам групповой работы		
4.8. Содействует группе в осознании ее задач:			
	Варьирует темп работы/заданий в соответствии со способностями группы	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Помогает группе извлечь необходимые данные для решения проблемы	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Помогает группе отразиться на своем опыте	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Фиксирует успехи, достигнутые группой в процессе работы		
4.9. Ведет группу к достижению желаемых результатов:			
	Адаптирует процесс в соответствии с изменяющейся ситуацией	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Следит за продвижением группы и сообщает о прогрессе	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Распознает и акцентирует внимание на отклонение от предмета обсуждения	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Способствует завершению задач	соответствие (+) / несоответствие (-)	
	Итого (+)		
	Общий итог:		