

## МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

**Ольга Анатольевна Ошуркова**

*магистрант*

*olgao1974@mail.ru*

*Российский государственный  
профессионально-педагогический университет,  
Екатеринбург, Россия*



**Вера Степановна Третьякова**

*доктор филологических наук, профессор*

*tretyakova1738@gmail.com*

*Российский государственный  
профессионально-педагогический университет,  
Екатеринбург, Россия*



**Аннотация.** Рассмотрено развитие кадрового потенциала в управлении деятельностью дошкольной образовательной организации. На основе проведенного анализа современной ситуации, касающейся данного вида образовательных организаций, определена необходимость качественного изменения системы методической работы с педагогическим коллективом, направленного на восполнение дефицита профессиональных знаний и действий. Проанализированы различные формы методического сопровождения педагогов, выделены их существенные характеристики, определена основная цель сопровождения – принятие решений и совершение действий, которые помогут сопровождаемому педагогу развиваться на профессиональном уровне. Предложена методическая модель, отражающая процесс сопровождения педагогов дошкольных образовательных учреждений, которая предполагает процессуально-сопроводительную форму, т. е. организацию деятельности всего коллектива дошкольного учреждения с вниманием к каждому участнику данного процесса и характеру его связей с другими педагогами.

**Ключевые слова:** педагог, дошкольная образовательная организация, методическое сопровождение, консультирование, модерирование, супервизия.

## METHODOLOGICAL SUPPORT OF TEACHERS OF PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN MODERN CONDITIONS

**O. A. Oshurkova**

*Master's student*

*Russian State Vocational Pedagogical University,  
Ekaterinburg, Russia*

**V. S. Tretyakova**

*Doctor of Philological Sciences, Professor*

*Russian State Vocational Pedagogical University,  
Ekaterinburg, Russia*

**Abstract.** The article considers the development of human resources capacity in the management of activities of a preschool educational organization. Based on the analysis of the current situation of the educational organizations, the need for a qualitative change in the system of methodological work with the teaching staff, aimed at filling the deficit of professional knowledge and actions, is determined. Various forms of methodological support of teachers are analyzed, their essential characteristics are highlighted, the main purpose of support is defined – making decisions and performing actions that help a supported teacher to develop and progress professionally. The methodological model of teachers' support of preschool educational institutions assumes a procedural and accompanying form, i. e. organizing the activities of the entire staff of the preschool institution with attention to each participant in the process and the nature of relations with other teachers.

**Keywords:** teacher, preschool educational organization, methodological support, consulting, moderation, supervision.

Сегодня в России особую актуальность приобретает развитие дошкольного образования, так как оно является, с одной стороны, самостоятельным уровнем образования, а с другой – первой ступенью общего образования. С введением федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования и профессионального образовательного стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» изменился подход к разработке содержания и технологий образования именно с учетом требований к кадровым условиям реализации образовательной программы дошкольного образования [11, 14]. В новой ситуации особое внимание должно быть обращено к педагогам (педагогам-воспи-

тателям) дошкольного образования, которые в подавляющем большинстве не готовы к тем динамичным трансформациям, происходящим сегодня в сфере образования, им сложно перестроится на новую модель образования.

Основное внимание на сегодняшний день в дошкольных организациях уделяется решению общего контекста задач в образовании, традиционной стратегии воспитания и обучения, при этом практически отсутствуют ориентация на каждого конкретного педагога и оказание ему должной поддержки и помощи. Ученые отмечают следующие проблемы в деятельности дошкольных образовательных организаций (ДОО) и их руководителей: «отсутствие системности и целостности, недостаточность научно-методического обеспечения инновационных процессов, нормативно-правового обеспечения инновационной деятельности ДОО, которые способствовали бы расширению возможностей для творческого поиска, защищали авторские права новаторов, стимулировали их инновационную деятельность» [6]. При этом следует отметить, что педагоги дошкольной образовательной организации в своем большинстве – люди творческие и всегда готовы откликнуться на что-то новое [2].

Цель данной статьи заключается в описании механизмов внедрения инструментов методического сопровождения педагогов в дошкольной организации в современных условиях. Исследование данных механизмов проводилось с помощью наблюдения, сравнения, анализа и синтеза.

Современную ситуацию в дошкольном образовании характеризуют следующие особенности:

1. Демографические: прирост числа детей дошкольного возраста (в 2019 г. на 0,3 % по сравнению с 2018 г.), что определяет увеличение нагрузки на образовательную сеть [4, с. 29–30].

2. Потребность в новых педагогических кадрах. Увеличение численности детей в дошкольных образовательных организациях сопровождается ростом численности педагогических работников: в дошкольном образовании на 6,9 тыс. чел. в 2019 г. в сравнении с 2018 г., и на 14 тыс. чел. в сравнении с 2017 г. [12].

3. Недостаточное ресурсное обеспечение (финансовое, кадровое, помещений, оборудования и пр.). Здания дошкольных образовательных организаций находятся в аварийном состоянии и требуют капитального ремонта (в целом по России их количество составляет 6,2 %). Остается нерешенной задача оптимизации образовательной среды с точки зрения информатизации образовательного пространства организации, которая бы обеспечила единство процессов деятельности всех субъектов образования (администрации, педагогов, воспитанников, родителей) для обеспечения качества образования, направленного на личностно-профессиональное развитие детей, на повышение квалификации педагогов с учетом их профессиональных запросов и основных трудностей в работе и т. д.

4. Возрастающие запросы родителей, которые необходимо учитывать. Чаще всего неудовлетворенность родителей связана с недостаточным профессионализмом представителей администрации и педагогов. Как отмечают исследователи, «у родителя-налогоплательщика есть право предъявлять требования к качеству образования как услуги, оказываемой ребенку в школе» [1], добавим, или в ДОО.

5. Потребность в новом научно-методическом обеспечении. Первоочередное внимание должно уделяться выбору педагогических инновационных технологий под определенный запрос, основной целью которых будет являться развитие кадрового потенциала, а результатом – модернизация образовательного пространства ДОО, реализация которых невозможна без качественного изменения системы методической работы с педагогическим коллективом, направленной на восполнение дефицита профессиональных знаний и действий [6]. В связи с цифровизацией образования требуется «уточнение места и роли педагога в цифровом образовательном процессе; формирование, описание и непрерывное обновление динамичного пакета его компетенций; выявление и описание новых трудовых функций» [8, с. 47].

Именно от способности и готовности педагога осуществлять свою педагогическую деятельность, перестраиваясь в соответствии с новыми тенденциями в воспитании и развитии подрастающего поколения, зависит успех деятельности ДОО в целом.

Центральным в исследовании, описываемом в данной статье, является понятие «сопровождение», в основе которого лежит концепция свободного выбора методик и условий, при которых будет происходить процесс развития сопровождаемого. Под сопровождением понимается подход, отличающийся персонализацией и ориентацией на личность, которая, в свою очередь, может сделать выбор вектора своего профессионального роста. Различные внешние социальные обстоятельства оказывают влияние на процесс такого выбора, вследствие чего у личности появляется диапазон альтернативных решений.

Анализ научной литературы позволяет сделать вывод, что процесс сопровождения берет свои истоки в психологии гуманизма. Многие исследователи занимались вопросами сопровождения, среди отечественных ученых можно выделить Л. В. Воронину и Л. В. Моисееву [3], Е. А. Казакову [5], Н. Л. Коновалову [7], М. Н. Певзнера, О. М. Зайченко и В. О. Букетова [10] и др.

Исследователь Е. А. Казакова отмечает, что сопровождение можно рассматривать как процесс, как метод и как службу [5] (нас интересует рассмотрение сопровождения как процесса и как метода). Под процессом сопровождения следует понимать совокупность мероприятий, которые направлены на личность, но при этом дают ей возможность самостоятельно принимать решения и брать на себя ответственность за собственный выбор и его претворение в жизнь. Метод сопровождения отличается тем, что внешняя среда создает некие благоприятные условия, в которых субъект может принимать максимально лучшие для себя решения и совершать выбор, исходя из условий, в которых он пребывает на текущий период времени. Метод сопровождения имеет следующие основные функции:

- процесс диагностики проблемы;
- наличие информации о выявленных проблемах и вектор их разрешения;
- консультативная помощь в процессе принятия субъектом решений;
- составление стратегии решения проблем;
- помощь в процессе осуществления запланированных действий.

Для того чтобы глубже понять суть методического сопровождения как педагогического явления обратимся к исследованиям, в которых определены основные формы сопровождения педагогического и управленческого персонала, а именно: модерация, консультация, групповая или индивидуальная супервизия [8].

Под модерированием как видом методического сопровождения мы понимаем процесс, который направлен на выявление возможностей и способностей педагога, раскрытие его профессионального потенциала. Инструменты процесса модерации сводятся к специализированным технологиям, позволяющим создавать пространство свободного обмена мнениями и коммуникации, что дает возможность раскрывать внутренний потенциал педагога и посредством его реализации приходиться к профессиональным решениям существующих проблем. Организатором групповой коммуникации является модератор. «Модератор – авторитет процесса, а не содержания. Исходя из этого, он должен обладать высоким уровнем социальной компетенции, чтобы легко устанавливать социальные контакты, учитывать распределение социальных ролей в группе, понимать, ориентироваться и управлять процессом межличностного взаимодействия» [10, с. 239].

Не менее важным направлением в сопровождении педагогов является консультирование. Процесс консультации представляет собой взаимодействие консультанта и клиента (в нашем случае педагога). Основной целью данного процесса является разрешение спектра существующих проблем, что способствует положительным переменам в деятельности отдельно взятого педагога и всей дошкольной организации в целом. Разновидностью консультирования является его методическая форма. В контексте методического консультирования происходит процесс, позволяющий наладить между педагогами отношения сотрудничества с целью разрешения персональных профессиональных задач отдельно взятого сотрудника, либо вопросов, связанных с глобальным уровнем образования. Отличительной особенностью методической консультации является то, что она имеет исключительно профессиональную основу и работает под определенным запрос (например, в следующем контексте: имею запрос – получил ответ в виде консультации) и, в основе своей, представляет одноразовое действие.

Другой формой сопровождения педагогического и управленческого персонала является супервизия. В отличие от методической консультации супервизия – процесс длительный, и по своим характеристикам он отличается от консультирования и модерации, в первую очередь, своей интегративной природой. Известно, что данная методика пришла в психологическую науку из психиатрии. Основоположником этого метода является З. Фрейд, поскольку ему приходилось быть для своих больных не только врачом, но и воспитателем, наставником – супервизором. Затем эту методику взяли на вооружение специалисты по социальной работе.

В педагогической науке супервизию определяют как метод управления, подготовки специалиста, как «процесс, во время которого супервизор и супервизируемый вместе узнают что-то новое – о клиенте, друг о друге и о самих себе, развивают и углубляют собственные профессиональные знания и опыт. Это практический метод повышения квалификации специалистов, позволяющий супервизируемым научиться понимать и анализировать свои профессиональные действия и поведение» [13].

Таким образом, супервизия имеет следующие характеристики:

- супервизия может быть как групповой, так и индивидуальной;
- это насыщенное межличностное взаимодействие, в котором один человек (супервизор) призван содействовать развитию профессиональной компетенции другого;
- она направлена на самоанализ, выявление проблем и личностных ресурсов для их решения, создание комфортных условий для субъектов в сфере их профессиональной реализации;
- в роли супервизора выступает более опытный специалист по отношению к сопровождаемому – менее опытному;
- процесс супервизии не предполагает оценивание сопровождаемого (в нашем случае педагога-воспитателя) и осуществление контроля за ним (формального, в том числе), но иногда, как отмечают Л. В. Воронина и Л. В. Моисеева [3, с. 38], супервизор отслеживает качество помощи клиенту, а также выполняет функцию допуска в профессию.

Стоит отметить, что супервизор направляет фокус внимания на личность субъекта супервизии, стремится способствовать процессам

его самопознания, выявить имеющуюся проблематику и обозначить зону профессионального роста.

Итак, методическое сопровождение предполагает особую деятельность, которая обуславливает процесс развития субъекта сопровождения посредством специально созданных условий для этого. Здесь можно говорить как об отдельной личности – педагоге, так и об отдельной системе в виде дошкольной организации. Основная цель сопровождения – принятие решений и совершение действий, которые помогут сопровождаемому развиваться и прогрессировать на профессиональном уровне.

Для того чтобы достижение цели сопровождения стало реальностью, необходимо пройти все его этапы, а именно: диагностику, психологический этап, этап преобразований и рефлексии. Методическое сопровождение в данном случае будет представлять собой продуктивное участие сопровождающего, который обеспечивает психологическую и педагогическую поддержку педагогу, призванную удовлетворять его потребности, способствовать накоплению им профессионального опыта. В результате такого сопровождения педагог будет способен гармонично влиться в педагогическое сообщество, а также самореализовываться и набирать новый опыт, применяя уже полученные ранее знания. Конечным итогом методического сопровождения должны стать трансформации педагога в его профессиональной и личной сфере, сформированность побуждающего мотива педагога к новаторской деятельности, а также развитие уровня его профессиональной педагогической компетенции. Под данной компетенцией мы понимаем определенные качества профессионала, способствующие его реализации в определенных видах трудовой деятельности, а также его адаптации к условиям рынка, имеющим тенденцию к скорым изменениям. Помимо прочего, компетентный сотрудник обладает профессиональной гибкостью и мобильностью, планирует личный карьерный рост и стремится к самоактуализации в профессии.

На основе различных форм методического сопровождения можно построить методическую модель, отражающую процесс сопровождения педагогов (рисунок). Модель методического сопровождения педагогов ДОО предполагает процессуально-сопроводительную форму, под которой следует понимать организацию деятельности всего кол-



лектива дошкольного учреждения с вниманием к каждому участнику данного процесса и характеру его связей с другими педагогами.

#### **Групповая форма**

- Совместная работа коллектива ДОО
- Коллеги объединяются для выполнения творческих заданий
- Коллеги разрабатывают и решают проблемные ситуации

#### **Коллективная форма**

- Объединяются несколько членов коллектива
- Совместное выполнение поставленных задач
- Соблюдение равноправия участников

#### **Индивидуальная форма**

- Один член коллектива
- Выполнение задания на основе своих способностей, профессиональных возможностей и актуальных интересов на данный период времени
- Предполагает наличие сопровождающего лица, отслеживающего динамику процесса выполнения заданий

#### **Самостоятельная форма**

- Члены коллектива работают самостоятельно
- Не предполагает наличие сопровождающего лица

Основные формы процессуально-сопроводительной методической модели

Основными методиками реализации процессуально-сопроводительной модели педагогов являются практикумы, коллоквиумы, групповая дискуссия, деловые игры, психологический инструментарий в виде арт-терапии, метафорических ассоциативных карт и т. п.

Основной задачей педагогов на данный момент является не только накопление опыта и его сохранение, но и принятие тенденции к развитию, продиктованной требованиями современного общества и государ-

ства, анализ нововведений, их осмысление и внедрение в личную практику. Достаточно трудно подвергать изменениям укоренившиеся взгляды и устои, которые были неизменными несколько десятков лет. Вместе с тем, динамичное развитие профессиональной компетентности педагога предполагает наличие у него не просто определенного уровня компетентности, но и стремления к развитию. В этом педагогу помогает методическое сопровождение, благодаря которому он имеет возможность развиваться и становиться более востребованным и ценным сотрудником.

Итак, динамичные изменения в социально-экономической и технологической сферах страны влекут изменения в развитии образовательной системы и требуют от специалистов высокой квалификации. Одним из важнейших факторов самореализации современного педагога-воспитателя дошкольного образования является наличие методического сопровождения с целью повышения творческого, инновационного потенциала каждого педагога и удовлетворения запросов ребенка и его семьи на новые качественные услуги.

Процессуально-сопроводительная методическая модель, представленная в исследовании, включает в себя групповые, коллективные, индивидуальные и самостоятельные формы совершенствования профессионализма педагогического и управленческого персонала дошкольной образовательной организации. Реализация модели предполагает внедрение современных форм методического сопровождения, таких как модерация, консультация, групповая и индивидуальная супервизия. При этом педагог-воспитатель может использовать собственные средства повышения образования: стажировки, курсы повышения квалификации, индивидуальные программы дополнительного профессионального образования, которые призваны решать вопрос обогащения его интеллектуального ресурса и педагогического мастерства.

Особая роль в этом процессе принадлежит руководителю дошкольной организации, который должен четко выстраивать систему непрерывного повышения профессиональной компетентности своих педагогов и создавать условия для ее реализации.

Компетентность педагога в поле его профессиональной деятельности подразумевает систему, которая включает в себя компоненты в виде опыта педагога, его знаний и личностных качеств. Все эти компоненты позволяют педагогу осуществлять педагогический процесс

продуктивно, выстраивать социальную коммуникацию, достигать поставленных целей, осуществлять личностное и профессиональное развитие и удовлетворять потребности, возникающие в сфере современного образования, реализовывая государственные образовательные стандарты в своей педагогической практике.

### **Список литературы**

1. *Башманова, Е. Л.* Опыт исследования образовательных запросов родителей к школе / Е. Л. Башманова. Текст: электронный // Ученые записки: электронный научный журнал Курского государственного университета. 2019. Т. 1. № 2(50). URL: <https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=38472220>.

2. *Белая, К. Ю.* Организация инновационной деятельности в ДОО: методическое пособие / К. Ю. Белая. Москва: Сфера, 2017. 128 с. Текст: непосредственный.

3. *Воронина, Л. В.* Супервизия как ведущий метод научного менеджмента в подготовке аспирантов / Л. В. Воронина, Л. В. Моисеева. Текст: непосредственный // Педагогическое образование в России. 2014. № 12. С. 36–40.

4. *Доклад* Правительства Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования. Москва, 2020. 185 с. URL: <http://static.government.ru/media/files/TqYc5WPreBUOgYaya15z5siRjBU6sdV0.pdf>. Текст: электронный.

5. *Казакова, Е. И.* Сопровождение региональных проектов развития образовательных систем: кратко о методологии / Е. И. Казакова. Текст: непосредственный // Методология и методика сопровождения региональных проектов развития образования / под ред. Е. И. Казаковой, А. М. Моисеева. Москва: РОССПЭН, 2003. С. 7–13.

6. *Калашникова, Т. М.* Экспериментальная и инновационная деятельность в системе дошкольного образования: методическое пособие / Т. М. Калашникова. 2013. URL: <https://kze.docdat.com/docs/1321/index-3721-1.html>. Текст: электронный.

7. *Коновалова, Н. Л.* Предупреждение нарушений в развитии личности при психологическом сопровождении школьников / Н. Л. Коновалова. Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петербур. гос. ун-та, 2000. 232 с. Текст: непосредственный.

8. *Ломовцева, Н. В.* Готовность преподавателей вуза к цифровой трансформации образовательного процесса / Н. В. Ломовцева, К. М. Заречнева. Текст: непосредственный // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та. Вып. 1 (1). С. 45–53.

9. *Майер, А. А.* Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А. А. Майер. Москва: Сфера, 2012. 128 с. Текст: непосредственный.

10. *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: Изд-во Новгор. гос. ун-та им. Я. Мудрого, 2002. 315 с. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01000958719>. Текст: электронный.

11. *Профессиональный* стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013. № 544н. [с изм. и доп. от 5.08.2016 г.]. URL: <https://base.garant.ru/70535556/>. Текст: электронный.

12. *Сведения* о деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми: приказ Росстата от 13.01.2020 г. № 2. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/ru/activity/stat/highed/index.php>. Текст: электронный.

13. *Сущность* супервизии. Развитие института супервизорства в зарубежной психотерапевтической и социальной практике. URL: <http://helpiks.org/6-72778.html>. Текст: электронный.

14. *Федеральный* государственный образовательный стандарт дошкольного образования (с изменениями и дополнениями): приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 г. № 1155. URL: <http://base.garant.ru/70512244/>. Текст: электронный.

*Для цитирования:* Ошуркова, О. А. Методическое сопровождение педагогов дошкольной образовательной организации в современных условиях / О. А. Ошуркова, В. С. Третьякова. Текст: непосредственный // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 1 (4). С. 41–52. DOI: 10.17853/2686-8970-2021-1-41-52.