

20

**МОНТЕССОРИ  
ВЕСНА**

25

г. Москва, 12-13 апреля

# Развивающий диалог в образовательной организации

Опрос заместителей руководителей, методистов, старших воспитателей, администраторов муниципальных и частных детских садов позволил нам построить несколько гипотез, которые важно проверить

# Для диалога нужно:

- больше чем один,
- живая тема,
- побуждающая к действию энергия,
- способность слушать,
- желание быть услышанным,
- кураж договориться и найти красивые ходы. Лучше несколько. Чтобы иметь выбор.



# ЗАРИСОВКИ ПО СЛЕДАМ ФОКУС-ГРУППЫ С МЕТОДИСТАМИ

1. Что в вашем ДС устроено эффективно, что не эффективно, приведите примеры, объясните, почему вы так считаете
2. Взаимодействие с руководителем и теми, кто “сверху”: как оно устроено, что хорошо, что нет, что стоит изменить
3. Взаимодействие с педагогами и с теми, кто “снизу”: как оно устроено, что хорошо, что нет, что стоит изменить
4. Взаимодействие по горизонтали (с другими методистами, ст. воспитателями, мамами...): как оно устроено, что хорошо, что нет, что стоит изменить
5. Какие направления работы есть у методиста (функции, направления работ)
6. В чем методист видит главный результат / результаты своей работы?
7. Как и с помощью чего он сам оценивает качество своей работы? Как часто он это делает?
8. Существует ли, и если да, то, в каком виде, оценка качества работы методиста?
9. Привязано ли качество работы методиста к заработной плате? Если да, то по каким показателям?

Оксана Иванова, Татьяна Костенко

# Гипотезы по результатам анализа фокус-группы

1.«Методическая функция», это словосочетание сказал кто-то из участников. Мы договорились обсуждать именно эту функцию, но дальше по факту обсуждалась вся полнота работы управленцев среднего звена детского сада.

## 2.Образ методистов

Методисты – главные «рабочие лошадки» детского сада: трудолюбивые, умные, надежные, многозадачные. Они делают «все, что надо», закрывают собой все дыры, отвечают на все свалившиеся сверху и снизу проблемы.

Ключевая характеристика-реактивность. Это и предмет гордости, и переживания.

Редко звучат управленческие термины, большая часть реплик – про отношения и выполнения поручений. Из управленческих функций чаще всего называется контроль и планирование.

Налажено легкое и быстрое взаимодействие с педагогами, потому что молодые задают много вопросов, но тут же несешь «дополнительный рюкзак» в виде внешних прилетов с грифом «вчера, срочно», это уводит в другую сферу. Есть много возможностей обучаться, но опять слышишь от педагогов: «Что мне за это будет?»

# Анализ контента: важное!

- у многих функций отсутствуют глаголы, невозможно отличить, что методист делает сам, чему обучает, что требует с подчиненных, где только обучает: звучит: «Аттестация», а не «Я организую процесс\процедуру\руковожу аттестацией», звучит: «Табели», а не «Организирую работу по заполнению таблиц».
- слово «контроль» звучит чаще, чем другие управленческие функции, а некоторые не звучат совсем, например, прогнозирование, определение целей, разработка системы оценки качества, построение модели.
- большая часть функций инициирована требованиями извне:  
«Изменились нормативные акты, и мы их поправляем у себя»

# Главный результат работы

Интересный эффект: именно после обсуждения функций, после обнаружения невероятного разнообразия и гордо-жалобной фиксации «мы делаем все, что приходится», вопрос о главных результатах работы вызывает долгую паузу и дальше небольшое количество нерешительных реплик. Часть участников не ответили на этот вопрос.

Те, кто ответили, отмечают:

- важно быть нужной
- налаженная система работы
- результаты работы каждого
- чтобы педагоги понимали, что делать и для чего

# Приглашаем в наше профессиональное сообщество!

