

говоримо про важливе

Олена Кононко

- 4 Біля джерел дитячої гідності: акценти для педагогів**
 Динамічна зі статті про:
- основи основи гідності та гідної поведінки особистості
 - особливості розвитку гідності в дошкільному дитинстві

Олена Кононко

- 8 Методи формування почуття власної гідності в дошкільників**
 Почуття власної гідності — важлива складова гармонійної особистості. Адаже в його основі повага як до себе, так і до інших. У статті розповідаємо, як говорити з дошкільниками про почуття власної гідності, як його пробудити в дитині, підживлювати та плекати

- 12 Правила гідної поведінки в групі**

Наталія Гавриш

- 13 Ініціативність — важлива якість лідера**
 Сьогодні діти:
 - виховані дієвими "тези про ініціативу та сміливість ініціативної людини
 - зорієнтовані, як створити умови для розвитку ініціативності в дошкільників



комплектуюмо методичний кабінет

- 17 Формуємо в дитині ініціативність: три прийоми**
20 План реалізації річного завдання з формування в дошкільників новичок конструктивної взаємодії

спілкуємося з батьками

- 22 Плекаємо в дитині почуття власної гідності**
 Буклет

допомагаємо методисту-початківцю

- 24 Оформлюємо документацію вихователя-методиста**
 Виконавчі методи: надішліть за формування та зберігання батьківських документів. У статті нагадаємо, які обов'язкові документи потрібно підготувати на початку навчального року та поділимося, як це зробити правильно
- 28 За які документи відповідає вихователь-методист**
 Чек-лист

професійно вдосконалюємося

- Тетяна Шанкар
20 Як організувати роботу педагогів з інноваціями, аби уникнути спротиву
 Завжди педагоги сприймають будь-які нововведення в роботі досить негативно, майже вбачають у цьому додаткове навантаження. У жодному разі зі такою реакцією варто тиснути на колеги. Це може призвести до ще більшого спротиву. Натомість співпрацюємо рекомендаціями, які допоможуть повністю залучити колектив до інноваційної роботи й уникнути негативного сценарію
- 33 Психологічний клімат у колективі: Анкету для педагогів**
34 Шість тактик дій, коли педагогічний колектив проти інновацій



працюємо з вихователями

- Ірина Лахненко
37 Токсичний колега: як нейтралізувати
 Труднощі в освітньому процесі, як виникали через пазів сьогодення, оголили проблему токсичних колег. Ці люди роблять життя і без того непросту обстановку й викладають будь-якому колективу. Але ж і ситуацію можна змінити на краще. Дізнайтеся, як нейтралізувати пазів колег і вибудувати здорові професійні взаємини в педагогічній команді
- 40 П'ять типів токсичних колег**
42 Правила взаємодії з токсичним колегою
 Микола Шуль
43 Живи, бо хто робитиме це за тебе!
 Останнім часом у нас багато що відрізняється, ми багато кого й чого втрачаємо. В нас привикло багато страху й тривоги, паніки й розпачу. Утрачено значні цінності, ритуали, форми активності. Володнуєце тосійні стамо для нас стабільно спійкше. Для того щоб притримуватися до бою за життя, потрібно ПЕРЕЖИВАТИ ЖИТИТІСЯ
- 46 Ігри радості та щастя**



- Вікторія Рагозіна
56 Потшній баранець із сухої трави — вквітка власноруч
 Коли бачиться про класичний матеріал, із якого легко щось виготовити, на думку одразу спадає глина, пластилін, тесто, і аж ніяк не сіно. Та, виявляється, сука трава так само «ідається» змінам і у мійкій руках може перетворитися на справляючі скульптури — немов і майсторів. Аби зрозуміти і цим видом творчості дошкільників, запропонуємо їм спробувати власноруч створити скульптуру у вигляді баранця, що стане аніме скрасило грузового приміщення, а й чудовою екоіграшкою
- Тетяна Бородавка
59 П'ятеро гідний край
 Сценарій розваги для дітей старшого дошкільного віку

допомагаємо інструктору з фізкультури

- Аліна Сварковська
50 М'язова релаксація як засіб зниження тривожності в дітей
 Чи можна навчити дітей релаксувати? Невеличкі м'язки, а й настрої, особливо в період складних умов. Як це зробити, які завдання запропонувати дошкільникам — розповідаємо в статті

виховуємо патріотів

- Олена Стаєнна
53 Як ознайомлювати дошкільників з українською народною іграшкою
 Іграшки в нас завжди часто замирили, чи існують іграшки, до яких у дітей не зникло інтересу наступного дня? Такий потенціал мають народні іграшки. Але як їх зацікавити, як зробити блиск і вквірки кольорам, які так привабливі для дітей, але вони мезуть з ерозивністю дошкільників цікаво історію й пробудити в них бажання фантазувати. А якщо спробувати ігрову забаву додати до неї — заохочувати гра не на день, наприклад

свята й цікаві події

- 62 Що відзначити у вересні**



професійно вдосконалюємося

Зазвичай педагоги сприймають будь-які нововведення в роботі доволі негативно, адже вбачають у цьому додаткове навантаження. У жодному разі за такої реакції не варто тиснути на колег. Це може призвести до ще більшого спротиву. Натомість скористайтеся рекомендаціями, які допоможуть непомітно залучити колектив до інноваційної роботи й уникнути негативного сценарію



Тетяна Шинкар,
старший викладач кафедри
дошкільної освіти Педагогічного
інституту Київського
університету імені Бориса
Грінченка, канд. пед. наук.

Як організувати роботу педагогів з інноваціями, аби уникнути спротиву

У сучасній освітній системі педагоги дитячих садків так чи так долучаються до інноваційних процесів. Вони реалізують різні навчальні програми, освоюють і впроваджують у свою роботу нові методиками, технології, а потім транслюють отриманий досвід під час різноманітних освітніх заходів. При цьому вони беруть участь у оновленні змісту дошкільної освіти й форм її реалізації. Утім, на пропозиції займатися інноваційною роботою все-одно реагують негативно. Чому так відбувається? Можливо, педагоги не вбачають у тому особистої зацікавленості або бояться додаткового навантаження. Ще одна імовірна причина — вони не відчують підтримки від керівництва.

Розкажіть педагогам про переваги інноваційної роботи

Освітній процес нині неможливий без певних змін і нововведень. Тому розкажіть колегам, що вони отримають, якщо долучаться до інноваційної роботи. Наприклад, зможуть удосконалити освітній процес і водночас підвищити свою кваліфікацію.

До того ж уведення інновацій дасть змогу сформувати інноваційну інфраструктуру, забезпечити стійкий розвиток і поширення перспективного досвіду, який педагоги здобудуть завдяки розширеному діапазону заходів. Використання інноваційних технологій допоможе повноцінно реалізувати й завдання з виховання та розвитку дошкільників. Тобто педагоги зможуть розкрити й розвинути творчі здібності не лише свої, а й дітей. А це сприятиме підвищенню іміджу дитячого садка.

Упроваджуйте інновації поетапно

Інноваційна діяльність — процес, що складається з кількох етапів і дає змогу педагогічному колективу перейти на якісніший рівень розвитку. Аби цей перехід був успішним, ви маєте з'ясувати, на яко-

 Перший етап —
заперечення

му етапі зараз знаходиться ваш колектив і обрати потрібну тактику*. У *Догатку* подаємо план упровадження інновацій у роботу дитячого садка.

Для цього етапу характерне негативне ставлення педагогів до інновацій, пов'язане зі збереженням стереотипів освітньої діяльності в дитячому садку. Адже педагоги з великим досвідом роботи зазвичай орієнтуються на минуле й не відчувають потреби змінювати звичний професійний устрій. Саме тому будь-які нововведення зазвичай викликають у них заперечення й неприйняття.

У відповідь на пропозицію щось змінити в роботі педагоги найперше запитують: «Навіщо?». Вони не прагнуть до спільної роботи в умовах інновацій, їм бракує знань для організації й упровадження інноваційних процесів. На цьому тлі виникає проблема комунікації між молодими спеціалістами й педагогами з великим досвідом роботи.

Ваші дії. Передусім не квапте педагогів. Дайте їм час, щоб адаптуватися до сприйняття нового. Пропонуйте якомога більше інформації та фактів, аби вони усвідомили невідворотність змін. Орієнтуйте їх на майбутнє: опишіть, що відбудеться після нововведень. Ваше основне завдання — створити мотиваційні умови, за яких колектив свідомо та з позитивним ставленням долучиться до інноваційної діяльності.

 Другий етап — спротив

Цей етап — найскладніший. У багатьох педагогів можуть з'явитися роздратування, депресія, відчуття особистої поразки. Запровадження будь-яких змін потребує багато часу, зокрема й неробочого. Адже необхідно вивчити літературу, проаналізувати нові технології, методики тощо. Тому можливі нарікання колег на кшталт: «Я всю ніч не спала через те, що...».

Ваші дії. На цьому етапі важливо слухати й чути педагогів. Надавайте їм своєчасний зворотний зв'язок і підтримку — не лише методичну, а й психологічну. За потреби дозвольте колегам «випустити пар». При цьому продовжуйте демонструвати, що рішуче налаштовані впровадити зміни.

Для того щоб зменшити спротив до всього нового, потрібно створити в колективі позитивний психологічний мікроклімат. Він існує на двох однаково важливих рівнях: на рівні освітньої організації й рівні групи, де безпосередньо взаємодіють лише два вихователі й помічник вихователя. Аби оцінити психологічний клімат у своєму колективі, запропонуйте колегам заповнити анкету**. Проаналізуйте їхні відповіді, складіть загальне уявлення про ситуацію, визначте напрями роботи, щоб створити сприятливий психологічний клімат у колективі.

Цей етап завершується тоді, коли педагоги визнають, що нововведення неминучі і їх однаково упровадять.

* Див. пам'ятку «Шість тактик дій, коли педколектив проти інновацій» на с. 34 цього числа журналу.

** Див. приклад анкети на с. 33 цього числа журналу.

П'ять порад, як створити в колективі позитивний психологічний клімат

Створіть атмосферу активної творчості. Пропонуйте педагогам аналізувати ідеї колег, спонукайте аргументувати свою думку.

Намагайтеся розгледіти в кожному педагогові особистість. Поважайте вибір колег, дайте їм змогу апробувати свої ідеї, відчувати запал, натхнення від нових знань та відкриттів.

Хваліть педагогів за оригінальні ідеї. Показуйте, що вони цінні для вас і всього колективу.

Не використовуйте під час спілкування дієслів наказового способу. Інакше ризикуєте викликати у відповідь негативну реакцію.

Уникайте слова «повинні». Воно зумовлює психологічний дискомфорт, підсвідомий супротив. Ліпше вживайте слова й словосполучення на кшталт: «обирайте», «рішення приймає ви».

Третій етап —
дослідження

На цьому етапі в педагогів виникають власні ідеї, але вони досі діють хаотично й недостатньо концентруються на проблемі. Ймовірно, що вони прийдуть до вас з вашою ж перефразованою ідеєю. У такому разі головне — допомогти їм виокремити пріоритетні напрями діяльності.

Ваші дії. Використовуйте мозкові штурми. Не забувайте демонструвати власну залученість. Під час обговорення ідей з колективом зосереджуйтеся лише на короткострокових цілях і уважно стежте за діями педагогів. Намагайтеся не говорити «ні» надто швидко й часто. Підтримуйте динаміку подій у всі доступні способи.

Четвертий етап —
залученість

Ознака того, що педагоги нарешті включилися в процес і готові співпрацювати, — вони починають об'єднуватися в малі творчі групи.

Ваші дії. Визначте мету й завдання діяльності кожної такої творчої групи й надалі координуйте її роботу. Підтримуйте нові ритуали в житті колективу, ідеї колег. Разом визначайте довгострокові цілі й плануйте завдання. Зверніть увагу на «найуспішніших» педагогів, призначте їх координаторами роботи творчих груп.

П'ятий етап —
традиціоналізація

Це вже той етап інноваційної роботи, коли нововведення стають частиною повсякденного життя педагогів, «приємною рутинною».

Ваші дії. Підтримуйте й заохочуйте колег. Спонукайте їх обмінюватися досвідом, поширювати його далі, і самі всіляко сприяйте цьому.

Отже, процедуру впровадження в роботу інновацій проходять усі дитячі садки. Це неминуче. Тривалість кожного етапу залежить конкретно від кожного педагогічного колективу, його вікового складу, кваліфікаційних характеристик педагогів, стресостійкості та інших чинників. При цьому не менш важливо, щоб дії директора та вихователя-методиста на кожному етапі були грамотними.



Орієнтовний план роботи з педагогічним колективом щодо впровадження інновації

Напрямок діяльності	Форми роботи з педагогами	Строк
Перший етап — заперечення		
Підготовка педагогів до роботи з інновацією	Круглий стіл «Інноваційна діяльність як умова професійного розвитку педагога» Дискусія «Які освітні інновації впровадити в дитячому садку» Анкетування «Готовність педагога до інноваційної діяльності» Ознайомчий семінар за темою обраної інновації	Серпень — вересень
Другий етап — спротив		
Аналіз психологічного клімату в колективі, робота зі згуртування	Тренінг з елементами тимбілдингу «Як ефективно працювати в команді» Анкетування «Психологічний клімат у колективі» Індивідуальні та групові консультації Презентація передбачуваних результатів інноваційної діяльності	Вересень
Третій етап — дослідження		
Теоретичне вивчення особливостей роботи за обраною інновацією	Створення творчих груп Семінар-практикум щодо опанування педагогами основних положень обраної інновації Спільне обговорення всіх пропозицій педагогів щодо шляхів упровадження інновації Самоосвіта, робота з періодичними виданнями Вивчення перспективного педагогічного досвіду щодо обраної інновації	Вересень — жовтень
Четвертий етап — залученість		
Апробація інновації в практиці педагогічної діяльності	Робота в групах щодо розроблення: <ul style="list-style-type: none"> • моделі освітнього середовища • змісту освітньої взаємодії з дітьми • дидактичних посібників тощо Організація різних форм освітньої взаємодії з дітьми: проєктів, ігор-стратегій, екскурсій тощо Майстер-класи для педагогів щодо впровадження інновації в освітній процес Організація роботи з батьками щодо впровадження інновацій в освітній процес	Жовтень — травень
П'ятий етап — традиціоналізація		
Систематична робота за інноваційною методикою, рефлексія	Моніторинг та аналіз отриманих результатів Участь педагогів у професійних конкурсах різного рівня Поширення перспективного педагогічного досвіду — публікації в періодичних виданнях; участь у науково-практичних конференціях, форумах; підготовка методичних посібників тощо Вправи на рефлексію	Квітень — червень