

«Метод позитивных изменений —

эффективный способ проработки проблем

во взаимодействии всех участников образовательных отношений»

ММРЦ-МБ ДОУ ЦРР – детский сад № 10, г. Батайск, РО

Гильфанова Наиля Марсовна,
старший воспитатель

В Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования определена новая **философия построения образовательных отношений** дошкольной образовательной организации с семьями воспитанников, суть которой заключается в обеспечении полноценного развития каждого ребёнка путём **выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив родителей, конструктивно-партнёрского взаимодействия.**

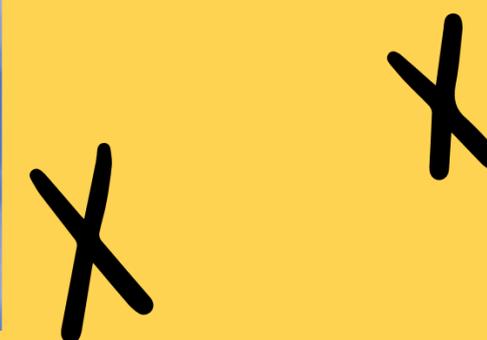
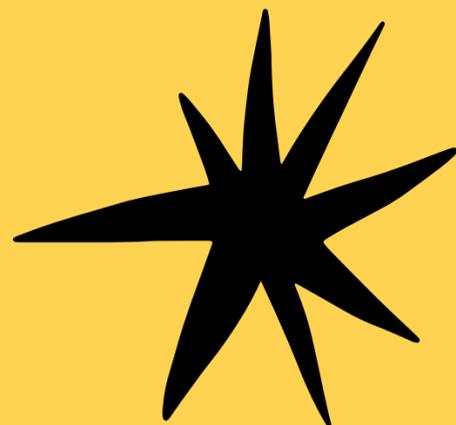


Однако, решение этих задач возможно лишь при построении системы тесного **взаимодействия** ДОО с семьями воспитанников **как полноценной подсистемы** образовательного процесса, созданной на основе социального партнерства.

Мы работаем с пониманием того, что сделать дошкольное учреждение институтом социализации и решить проблему развития личности ребенка с учетом его особенностей, интересов и склонностей без поддержки и активного включения родителей в образовательный процесс не представляется возможным.

Несколько лет назад мы пришли к выводу, что педагогам необходимо выбирать такие методы и технологии организации групповых мероприятий, чтобы родители стали активными участниками образовательных отношений и основными действующими лицами при принятии решений, касающихся воспитания и развития ребенка. В качестве таких технологий мы используем технологию фасилитации.

На сегодняшний день существует большое разнообразие методов и техник фасилитации больших групп, которые успешно применяются в процессе организационных и социальных изменений в различных сообществах. Предлагаем вам сегодня рассмотреть один из методов фасилитации, позволяющий великолепно справиться с организационными и социальными изменениями, который мы реализуем в нашем ДОО – метод **«Саммит позитивных перемен».**



Метод «Позитивные переменны» (Д.Куперрайдер) Данный метод используется для проведения широкого спектра позитивных изменений в организации, включающих развитие лидерства, стратегическое планирование, определение долгосрочных задач работы, прояснение ценностей.

Мониторинг,

Мечта,

Модель,

Маршрут.



4MM

1 этап

Мониторинг



1 этап Мониторинг - Определение проблемы, для решения которой нужно выработать решение, выбор цели обсуждения. Исследование в виде вопросов о том, что в организации составляет «**позитивное ядро**» (сильные стороны, полезные качества, способности, таланты, ценности, традиции, практики и достижения, которые обеспечивают их успех) т.е. работая с проблемой разбираться не в том, когда дошкольное образовательное учреждение испытывало самые большие трудности, а о том, что происходило с дошкольным образовательным учреждением, когда оно лучше всего справлялось с проблемой.

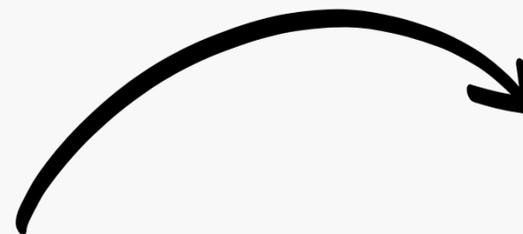
Основные вопросы: **Что есть хорошего? Что является источником успеха?**

2 этап Мечта

2 этап Мечта - Генерация идей, мнений, решений для моделирования образа желаемого будущего (ОЖБ), представление идеальной работы. На этом этапе должен появиться веер вариантов. Представление будущего дошкольного образовательного учреждения в самых смелых формулировках.
Основные вопросы: **Что могло бы быть? Что мы хотим?**



3 этап Модель



3 этап Модель - Разработка «социальной архитектуры» (система, структура, стратегия, культура, способы партнерства), чтобы придать мечте форму для планирования действий по достижению образа желаемого будущего (ОЖБ).

Основные вопросы: **Что надо делать? Что должно быть в реальности?**



4 этап

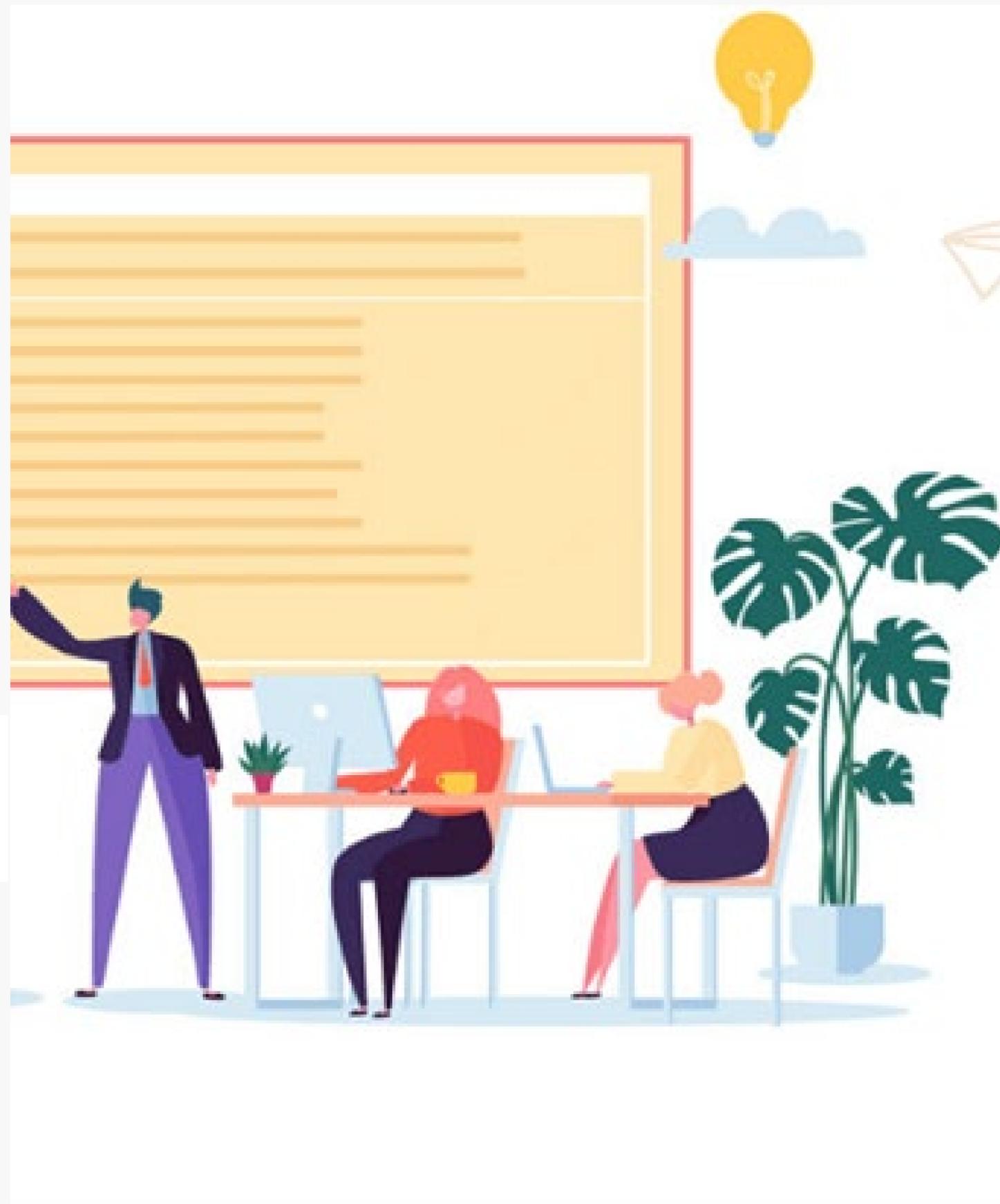
Маршрут

4 этап Маршрут - На этом этапе составляется дорожная карта, в которой прописываются реализация спланированных действий, внедрение решений в жизнь, разработка и запуск изменений.

Основные вопросы: **Как этого достичь?**

X

X

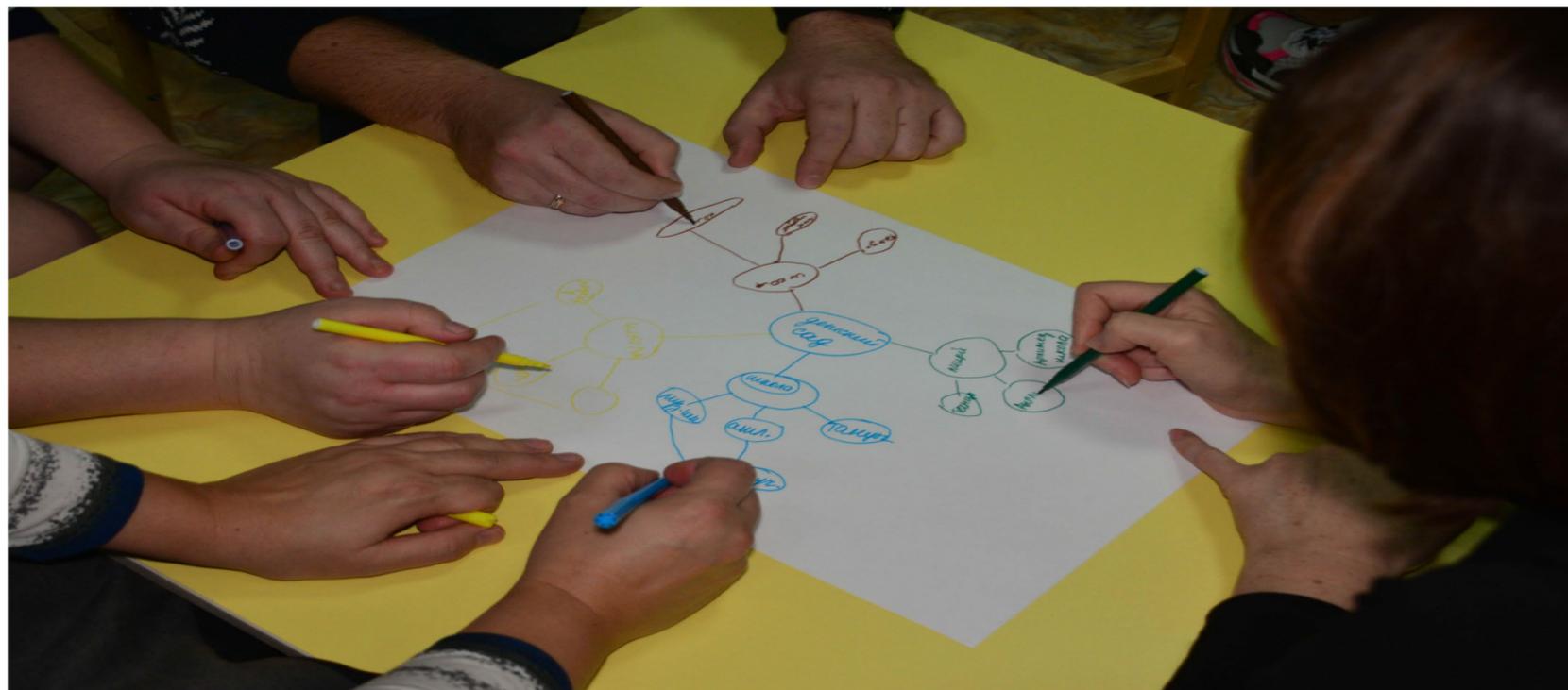


На протяжении всех этапов участников сопровождают фасилитаторы. (Фасилитатор – это тот человек, который облегчает, организует, направляет и стимулирует и оптимизирует процесс поиска информации, ее обработки и решения на ее основе, поставленной перед группой задачи.)

На подготовку к саммиту уходят 1–2 месяца, мероприятие проходит в течение 2–4 дней, внедрение от 3–6 месяцев.

Участники процесса: Группа планирования - ключевые участники, представляющие различные уровни и направления в дошкольной образовательной организации. Она совместно с фасилитаторами формулирует задания для саммита и выбирает участников, а также обеспечивает логистику мероприятия. Фасилитаторы – кроме разработки дизайна мероприятия, управляют процессом саммита: сообщают задания, следят за временем, динамикой процесса. Участники – внутренние коллектив ДООУ и внешние родители воспитанников.

Метод требует тщательной подготовки. Сначала мы формировали команду, которая определила и формулировала тему саммита. Тема должна быть актуальной для участников дискуссии, понятной, сформулированной в позитивной форме, а участники должны быть готовы к ее открытому обсуждению. Команда выбрала тему: «Наш Детский сад будущего! Каким вы его видите?»



Использование технологии фасилитации

объединение участников группы (родителей)

постановка проблемы, донесение информативного материала

дискуссия (ответственность распространяется на всех, задача на этом этапе, как фасилитатора «спровоцировать» родителей на активное участие)

Команда составила вопросы для интервью. Интервью является первым заданием, которое выполняют участники в процессе саммита, поэтому составление правильных вопросов – ключевой шаг в процессе подготовки саммита. Первый вопрос должен быть довольно простым. Например, у нас были такие **вопросы для родителей:**

- В какой ситуации вы недавно взаимодействовали с педагогом?
- Какими были ваши пиковые переживания в дошкольной организации?
- Какие три желания они загадали бы для того, чтобы увеличить физическое здоровье и успешность их детей?

Вопрос для педагогов:

- В какой ситуации вы недавно взаимодействовали с родителями?
- Что они ценят больше всего в себе, работе?
- Каковы ключевые факторы, питающие ДООУ энергией и поддерживающие ее развитие?
- Какие три желания они загадали бы для того, чтобы увеличить жизнеспособность и здоровье своей организации?

Здесь нет правильного или неправильного ответа. Каждый делится своим опытом. Важно было, чтобы на первый вопрос ответил каждый участник. Таким образом, мы закладывали основу для вовлеченности. Некоторым людям сложно начать говорить и делиться мнением, и фасилитатор помогает таким участникам преодолеть их барьеры.

На следующие вопросы уже не обязательно отвечать всем. Но, как показывает практика, если на первом уровне участвовали все, то шанс, что и дальше будет вовлечено большое количество людей, увеличивается. С помощью вопросов команда объединила факты, данные, информацию. Этот большой пласт работы наша команда и фасилитаторы провели на Linoit — виртуальной он-лайн доске совместного использования. Участники сами фиксировали свои мысли на стикерах и затем их вывешивали на [Linoit](#) он-лайн доске. Он-лайн доска позволяет размещать стикеры с необходимыми записями, картинки (фотографии), видео, ссылки на файлы различных форматов. Все объекты, размещенные на этой доске, могут редактировать не только её создатели. Можно предоставить доступ к доске всем, кому пожелаете, и работать коллективно. Достоинством ресурса является и то, что в нём можно работать как зарегистрированным, так и незарегистрированным пользователям.

В какой ситуации вы
недавно
взаимодействовали с
родителями?

Что они ценят больше
всего в себе, работе?

Каковы ключевые факторы,
питающие ДОУ энергией и
поддерживающие ее развитие?

Какие три желания
они загадали бы для
того, чтобы увеличить
жизнеспособность и
здоровье своей
организации?

**Вопрос для
педагогов:**

Например, вопросы для родителей

В какой ситуации вы
недавно
взаимодействовали с
педагогом?

Какими были ваши
пиковые переживания в
дошкольной
организации?

Какие три желания они загадали
бы для того, чтобы увеличить
физическое здоровье
и успешность их детей?

Далее команда разработала все остальные задания, которые участники выполняли в процессе встречи. Задания связаны с прохождением участниками 4 основных этапов саммита: **Мониторинг, Мечта, Модель, Маршрут.**

Наша команда внесла некоторые изменения в метод, поскольку требовалась максимальная вовлеченность сотрудников и родителей воспитанников в процесс. Команда, ответственная за проект, решила проводить отдельные этапы для разных групп сотрудников и родителей воспитанников. За счет этого в проекте приняло участие максимально возможное число сотрудников и родителей воспитанников, в то время как при использовании классического метода на всех этапах задействуется ограниченное число одних и тех же участников.

Все 4 этапа с участниками «Саммита позитивных перемен» проходили на платформе ZOOM, как и все совместные мероприятия проводимые с родителями в последние 2 года. Во время мероприятия, фасилитаторы делили участников на группы, (*нажимаем - сессионный зал и вручную или автоматически делим участников*) по комнатам. Участники, видя приглашения присоединялись в комнату, которую им нужно принять. В настройках сессий, указывалось время, через которое все участники должны вернуться в основной зал. Фасилитаторы ходили между комнатами и смотрели, что делают участники, помогали в случае необходимости. По окончании времени, запланированного на обсуждение, участники попадали в основной зал.

Фасилитаторы фиксировали обсуждение и делали мысли и высказывания достоянием всей группы, это помогло общему пониманию и продвижению группы по обсуждаемым вопросам.

Визуализация дискуссии и ее результатов способствовала лучшему общему пониманию, фокусировки внимания участников, возможности в любой момент обратиться к написанному, а также созданные визуальные картинки являются якорями и позволяют лучше запоминать.

Такая нестандартная форма организации позволила получить огромное число разнообразных идей по поводу того, как сделать дошкольное образовательное учреждение более креативнее, как укрепить физическое здоровье воспитанников, повысить успешность детей и вовлечь в процесс преобразований максимальное количество сотрудников и родителей воспитанников. В то же время этот метод требует наличия у участников определенного опыта работы в коллективе, иначе они не смогут предложить свои идеи на начальном этапе.



Следует отметить, что, как и в любом проекте по внедрению изменений, особое внимание здесь необходимо уделить их планированию и поддержке. В частности, следует добиться дальнейшего развития планов действий, полученных на 3 этапе. Каждый план должен содержать наименование мероприятий, ответственных за них, сроки выполнения и желаемые результаты, которые можно будет использовать для оценки выполнения запланированного. Именно поэтому на последнем этапе реализации и поддержки изменений создаются проектные команды, ответственные за внедрение планов, которые регулярно обсуждают проблемы и оценивают степень выполнения предложенных инициатив.

Чем более вовлеченными и заинтересованными они будут, тем больше внимания станут уделять внедряемым планам и охотнее участвовать во встречах. Кроме того, нельзя забывать и о регулярной коммуникации в процессе реализации проекта. Это демонстрирует участникам ход работы и определенные результаты.



Выводы

В заключение стоит отметить основные преимущества метода «Саммит позитивных перемен»

- 1) он позволяет вовлечь всех участников образовательных отношений в процесс внедрения изменений, что значительно снижает сопротивление;
- 2) не имеет ограничения по численности участников, позволяя осуществлять преобразования по ДООУ в целом;
- 3) помогает высказаться каждому и почувствовать важность своего мнения;
- 4) способствует объединению всех участников образовательных отношений в процессе работы над предложениями;
- 5) дает возможность сосредоточить всех участников образовательных отношений на положительных аспектах в работе ДООУ, что особенно важно в ситуациях трансформации и кризиса.

Таким образом, использование метод «Саммит позитивных перемен» способствует позитивным изменениям в ДООУ, включающих развитие лидерства, стратегическое планирование, изменение корпоративной культуры, совершенствование, интеграции, прояснение видения и ценностей, качества, взаимодействия всех участников образовательных отношений для воспитания и развития детей дошкольного возраста.

