

ВОССТАНОВИТЕЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ВОСПИТАТЕЛЯ ДОУ: ОТ ТЕОРИИ К ЕЖЕДНЕВНОЙ ПРАКТИКЕ

Долгова Е.Ю, Шереметова М.А.

Муниципальное бюджетное дошкольное общеобразовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 109»

Современный детский сад – это динамичное социальное пространство, где ежедневно пересекаются интересы, эмоции и модели поведения десятков детей и взрослых. Конфликты, нарушения договоренностей, ситуации обиды и непонимания – неотъемлемая часть этой жизни. Традиционный ответ на них в большинстве дошкольных образовательных организациях – административно-карательный: выяснить, «кто виноват», и применить санкцию. Однако такой подход, как показывает практика, часто работает лишь на поверхности, не разрешая глубинных причин, порождая страх, скрытую обиду и чувство несправедливости у всех участников образовательных отношений.

В этой связи на первый план, на наш взгляд, выходит проблема **восстановительной компетентности педагога**. Это не просто знание о медиации, а интегративное профессионально-личностное качество, позволяющее воспитателю создавать и поддерживать в группе среду, основанную на взаимном уважении, ответственности и заботе. Ее цель – не наказание, а восстановление нарушенных отношений, осознание последствий своих поступков и совместный поиск выхода из сложной ситуации.

Структурно восстановительную компетентность воспитателя можно представить как единство трех компонентов:

➤ **Ценностно-мотивационного:** личная убежденность педагога в достоинстве и способности каждого ребенка (и взрослого) к диалогу и положительным изменениям; отказ от позиции «верховного судьи».

➤ **Когнитивного:** знание основ восстановительного подхода (принципы, технологии: медиация, «Круги сообщества», восстановительная беседа), возрастной психологии конфликта.

➤ **Деятельностно-практического:** умение применять эти знания в реальных, часто эмоционально накаленных ситуациях повседневности.

Формирование восстановительной компетентности не может быть личной инициативой отдельных педагогов-энтузиастов. Это вопрос целенаправленной кадровой и организационной политики, где роль администрации детского сада является ключевой. В нашем учреждении эта работа строится по нескольким взаимосвязанным направлениям:

➤ **Нормативно-ценностное закрепление**

Администрация инициировала процесс включения принципов восстановительного подхода в ключевые внутренние документы: **Основную образовательную программу ДООУ** (в части социально-коммуникативного развития и создания психологически безопасной среды) и **Кодекс профессиональной этики педагогического работника**. Это не формальность, а сигнал для коллектива о приоритете диалога и взаимоуважения как в работе с детьми, так и в профессиональных отношениях между взрослыми.

➤ **Организация непрерывного практико-ориентированного обучения.**

Задача администрации – создать систему, а не разовое мероприятие. Работа в этом направлении включает:

- **«Входной» семинар-погружение** для всего коллектива с приглашением внешних экспертов-медиаторов, где педагоги на себе проживают техники активного слушания и кругов сообщества.

- **Цикл внутренних мастер-классов «Разбор сложного случая».** Раз в квартал воспитатели, прошедшие обучение, представляют коллегам реальный кейс из практики (анонимно) и вместе, в восстановительном формате, ищут варианты его решения. Роль заведующего и методиста здесь – не давать оценку, а модерировать продуктивный диалог.

- **Создание библиотечки профессионального роста**, где собраны не только книги, но и видеозаписи модельных восстановительных бесед, проведенных в стенах сада (с согласия всех участников).

➤ **Личный пример и изменение управленческой культуры.** Администрация осознанно транслирует восстановительный подход в своей работе:

- **Разрешение трудовых конфликтов** между сотрудниками проходит в форме переговоров с элементами медиации, а не в виде административных выговоров.

- **Педагогические советы и планерки** начинаются с «круга настроения», где каждый может высказаться, что создает атмосферу доверия.

- **Взаимодействие с родителями** в конфликтных ситуациях строится по схеме: выслушать все стороны → организовать встречу-диалог → заключить договоренность. Это служит живым примером для воспитателей.

Результатом такой системной работы администрации является не просто наличие у воспитателей отдельных навыков, а формирование единой восстановительной культуры всей образовательной организации. Далее мы приводим примеры из опыта работы нашего детского сада, где на протяжении нескольких лет коллектив целенаправленно работает по внедрению восстановительных практик в повседневную деятельность.

Пример 1. Восстановительная беседа «после драки».

Ситуация: Два мальчика 6 лет, Максим и Артем, во время свободной игры повздорили из-за конструктора. Дело дошло до толчков, Максим ударил Артема, тот заплакал. Традиционный сценарий: разнять, отчитать Максима, заставить извиниться, посадить играть порознь.

Действия воспитателя с восстановительной позиции: Воспитатель дает время успокоиться всем, в том числе и себе. Затем по отдельности беседует с каждым, используя вопросы восстановительного формата: «Что произошло?», «Как ты думаешь, что чувствовал Артем, когда ты его толкнул?», «А что ты чувствовал сам?», «Как теперь можно исправить ситуацию?». Ключевой

момент – встреча мальчиков при посредничестве взрослого. Воспитатель не выносит вердикт, а помогает им услышать друг друга. В итоге дети сами пришли к решению: вместе достроить сломанную башню и договорились, как делить детали в будущем.

Результат: Конфликт стал уроком эмпатии и договороспособности, а не поводом для страха перед наказанием.

Пример 2. «Круг сообщества» для решения групповой проблемы.

Ситуация: В подготовительной группе участились жалобы на то, что после сюжетно-ролевых игр в кукольном уголке остаются разбросанные игрушки и костюмы. Общие напоминания не работали.

Действия воспитателя: Педагог организовал «Круг сообщества». Дети и воспитатель сели в круг, установили правила (один говорит, остальные слушают). Воспитатель задал круг вопросов: «Что мы все любим в нашем кукольном уголке?», «Что нас огорчает, когда мы приходим туда играть?», «Чьей заботы и помощи он требует?», «Как мы можем вместе решить эту проблему?». В процессе обсуждения дети не просто получили указание «убирать за собой», а коллективно разработали систему: нарисовали знаки-напоминалки, выбрали двух «хранителей уголка» на неделю, которые будут помогать другим.

Результат: Чувство общей ответственности заменило взаимные упреки. Процесс уборки стал осмысленным и коллективным.

Пример 3. Работа с «жертвой» и «обидчиком» в ситуации долгой травли.

Ситуация: Девочка Катя (5 лет) стала объектом насмешек и игнорирования со стороны небольшой подгруппы детей. Наказания в адрес «обидчиков» лишь усиливали скрытую агрессию.

Действия воспитателя и психолога: Был выбран сложный, но наиболее эффективный путь восстановительных программ. Сначала проводилась индивидуальная работа по поддержке Кати, укреплению ее самооценки. Затем с «обидчиками» (но не в формате обвинения!) велись беседы о последствиях их

действий для другого человека. Финал – подготовленная и проведенная встреча-примирение, где каждый мог высказать свои чувства в безопасном формате. Ее итогом стал не формальный «мир», а конкретный план совместных действий: как будут общаться дети дальше, как Катя сможет дать знать, если ей снова станет неприятно.

Результат: Разорванные связи в детском коллективе были не замазаны, а проработаны и восстановлены.

Таким образом, восстановительная компетентность – это не модный тренд, а ответ на запрос времени о гуманизации дошкольного образования. Это компетентность, которая позволяет превращать кризисные моменты детской жизни в мощные воспитательные ситуации, где ребенок приобретает бесценный социальный опыт: умение слышать другого, брать ответственность, прощать и выстраивать прочные, добрые отношения. Инвестируя в развитие этой компетентности у педагогов, мы инвестируем в психологически безопасную и развивающую среду для каждого ребенка.

Литература

1. Коновалов А.Ю. Школьная служба примирения и восстановительная культура взаимоотношений: практическое руководство. – М.: МОО «Центр «Судебно-правовая реформа», 2012.
2. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2002. (В части, касающейся принципов отношения к личности).
3. Фопель К. Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения: Практическое пособие: Пер. с нем.: в 4-х томах. – М.: Генезис, 1998.
4. Белянинова Н.В. Формирование конфликтологической компетентности будущих педагогов дошкольного образования // Детский сад: теория и практика. – 2018. – № 5. – С. 34-45.

5. Практика восстановительного подхода в образовательных организациях: сборник методических материалов / Под ред. Н.В. Путинцевой. – Красноярск, 2019.